

L'Assessore allo sviluppo economico, formazione e lavoro, trasporti e mobilità sostenibile, Luigi Bertschy, di concerto con l'Assessore agli affari europei, PNRR e politiche nazionali per la montagna, Luciano Caveri, richiama:

- il Regolamento (UE) 1046 del 18 luglio 2018, che stabilisce le regole finanziarie applicabili al bilancio generale dell'Unione, che modifica i Regolamenti (UE) n. 1296/2013, n. 1301/2013, n. 1303/2013, n. 1304/2013, n. 1309/2013, n. 1316/2013, n. 223/2014, n. 283/2014 e la decisione n. 541/2014/UE e abroga il regolamento (UE, Euratom) n. 966/2012;
- il Regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2020, relativo all'istituzione di un quadro che favorisce gli investimenti sostenibili;
- il Regolamento (UE) del Consiglio del 16 dicembre 2020, di definizione del quadro finanziario pluriennale dell'UE per il periodo 2021-2027;
- il Regolamento (UE) 12 febbraio 2021, n. 2021/241, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza;
- il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) dell'Italia, approvato con Decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021, notificata dal Segretariato generale del Consiglio con nota LT161/21 del 14 luglio 2021, che si sviluppa lungo 16 componenti, raggruppate a loro volta in 6 missioni tra cui, in particolare, la Missione 5 "*Inclusione e coesione*" che prevede, tra le altre, la componente "*Politiche per il lavoro*", tesa alla trasformazione del mercato del lavoro tramite strumenti atti a facilitare la mobilità lavorativa, a migliorare l'occupabilità dei lavoratori e ad innalzare il livello delle tutele attraverso la formazione.

Richiama inoltre:

- il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*);
- la legge 30 dicembre 2020, n. 178 (*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*) e, in particolare, l'articolo 1, comma 324, che istituisce un programma denominato "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL), quale programma nazionale di presa in carico finalizzata all'inserimento occupazionale, mediante l'erogazione di servizi specifici di politica attiva del lavoro, nell'ambito del patto di servizio di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- il decreto legge 6 maggio 2021, n. 59 convertito, con modificazioni, dalla legge 1° luglio 2021, n. 101 (*Misure urgenti relative al Fondo complementare al Piano nazionale di ripresa e resilienza e altre misure urgenti per gli investimenti*);
- il decreto legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108 (*Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure*);
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 (*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e*

*resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia);*

- il decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 6 agosto 2021, relativo all'assegnazione delle risorse in favore di ciascuna Amministrazione titolare degli interventi PNRR e corrispondenti *milestone* e *target*;
- il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 ottobre 2021, concernente l'istituzione della struttura di missione PNRR, ai sensi dell'articolo 8 del citato decreto legge del 31 maggio 2021, n. 77;
- il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 5 novembre 2021, recante “*Adozione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori*” (GU n. 306 del 27 dicembre 2021) e, in particolare:
  - ✓ l'articolo 1, comma 3, a mente del quale “[...] *le regioni e le province autonome adottano un Piano regionale per l'attuazione di GOL. Il Piano è adottato dalla regione o provincia autonoma previa valutazione di coerenza con il Programma nazionale da parte dell'ANPAL, a cui è inviato per l'esame entro sessanta giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto. L'ANPAL si esprime entro trenta giorni dal ricevimento della bozza di Piano.*”;
  - ✓ l'articolo 2, comma 1, secondo cui “*Ai fini dell'attuazione degli interventi di cui al Programma GOL, in sede di prima applicazione, è assegnata alle regioni e alle province autonome una quota del 20 per cento del totale delle risorse attribuite all'intervento M5C1 «1.1 Politiche attive del lavoro e formazione» del PNRR, pari a 880 milioni di euro*”;
- il decreto del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali del 24 agosto 2023, recante “*Modalità di riparto della seconda quota di risorse del PNRR destinate all'intervento M5C1 «1.1 Politiche attive del lavoro e formazione», nell'ambito del Programma nazionale per la Garanzia occupabilità dei lavoratori (GOL).*” e, in particolare:
  - ✓ l'articolo 1, comma 5, a mente del quale “*Le regioni e le province autonome procedono all'aggiornamento del quadro finanziario contenuto nel Piano regionale per l'attuazione di GOL, di cui all'art. 1, comma 3, del decreto interministeriale 5 novembre 2021, alla luce delle risorse assegnate ai sensi del comma 2. Il nuovo quadro finanziario è adottato dalla regione o provincia autonoma previa valutazione di coerenza con il Programma nazionale da parte dell'ANPAL, a cui è inviato per l'esame entro trenta giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto. L'ANPAL si esprime entro quindici giorni dal ricevimento della bozza di nuovo quadro finanziario.*”;
  - ✓ l'articolo 2, comma 1, secondo cui “*In misura proporzionale alle risorse assegnate ai sensi dell'art. 1, comma 3, è fissato per ciascuna regione e provincia autonoma l'obiettivo del numero di persone da raggiungere con il Programma entro il 31 dicembre 2023, come riportato nella Tabella 3 dell'allegato A. Nella medesima Tabella è altresì riportato, in misura proporzionale alla quota regionale dei beneficiari raggiunti dal Programma GOL al 31 dicembre 2022 e indirizzati ai percorsi 2, 3 e 4, l'obiettivo per ciascuna regione e provincia autonoma del numero di persone raggiunte che partecipano nel 2023 alla formazione professionale, sia in termini di attività proposta e condivisa con il lavoratore, sia in termini di attività conclusa.*”.

Richiama infine le deliberazioni di Giunta regionale:

- n. 442 in data 19 aprile 2022, di approvazione del Piano di Attuazione Regionale (PAR) a valere sul Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) nell'ambito delle politiche attive del lavoro e formazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
- n. 1510 in data 14 dicembre 2023, recante "Approvazione dell' "Avviso Pubblico per il finanziamento di iniziative formative orientative finalizzate all'occupabilità 2024" nell'ambito del Programma Regionale Fondo Sociale Europeo Plus 2021/2027. Prenotazione di spesa."

Dà atto che, con messaggio di posta elettronica in data 13 ottobre 2023, l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) ha trasmesso alle Regioni il modello (*template*) per l'aggiornamento del suddetto PAR.

Evidenzia che i competenti uffici del Dipartimento politiche del lavoro e della formazione - sulla base di quanto emerso in sede di incontro bilaterale con ANPAL in data 28 novembre 2023 e di quanto richiesto, per le vie brevi, in data 19 dicembre 2023, a seguito del Comitato direttivo di GOL svoltosi in data 18 dicembre 2023, e tenuto altresì conto delle caratteristiche del territorio regionale e del suo contesto socio-economico - hanno elaborato la bozza di aggiornamento del PAR, i cui interventi si configurano come complementari a quelli già in atto e a quelli che verranno programmati con il nuovo Fondo Sociale Europeo+ 2021-2027.

Evidenzia che la sopraccitata bozza di aggiornamento del PAR è stata trasmessa ad ANPAL con nota prot. n. 14969 in data 29 dicembre 2023.

Dà atto del parere favorevole espresso da ANPAL relativamente alla bozza di cui al paragrafo precedente, acquisito con nota prot. n. 2494 in data 28 febbraio 2024.

Illustra i contenuti del documento in questione.

Rappresenta che, ai sensi dell'allegato A al sopraccitato decreto del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali del 24 agosto 2023, alla Valle d'Aosta risulta riconosciuta, per l'attuazione del PAR nell'anno 2023, una somma pari a euro 2.640.000.

Rammenta che la summenzionata DGR 1510/2023 demandava al Coordinatore del Dipartimento politiche del lavoro e della formazione l'eventuale attestazione, ai fini del raggiungimento dei target previsti dal PNRR, delle iniziative formative finanziate nell'ambito dell'Avviso 23AI, al cui finanziamento concorrono, in complementarietà, risorse del succitato Programma Regionale d'intesa con la Struttura programmazione Fondo Sociale Europeo e gestione progetti cofinanziati in materia di istruzione, Autorità di Gestione del PR FSE+.

Rappresenta che, a seguito delle interlocuzioni con ANPAL, è stato individuato, all'interno del PAR, un target aggiuntivo, pari a 172 percorsi formativi nell'ambito dell' "Avviso Pubblico per il finanziamento di iniziative formative orientative finalizzate all'occupabilità 2024", per un importo pari a euro 295.043,20 a valere sul FSE+.

Precisa che, nel quadro dell'offerta complessiva della Regione, le azioni inserite nel PAR saranno finanziate - come meglio specificato nel PAR stesso, allegato alla presente delibera - dal programma GOL, dal fondo FSE+ e da risorse regionali, in una logica sinergica e di complementarietà verticale, tenendo sempre distinte le fonti finanziarie.

Dà atto che il PAR risulta pertanto così finanziato:

- per euro 2.640.000 a valere su risorse PNRR di cui al sopracitato decreto del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali del 24 agosto 2023;
- per euro 295.043,20 a valere sul Programma operativo Fondo Sociale Europeo+ (programmazione 2021-2027);
- per euro 327.750,00 a valere su risorse regionali.

Precisa che le somme per l'attuazione del PAR e a valere su risorse a destinazione vincolata sono state accertate nel seguente modo:

capitolo	Descrizione	2024	2025
E0022821	Trasferimenti correnti destinati al finanziamento degli interventi previsti sul programma garanzia occupabilità dei lavoratori (programma GOL) a valere sul piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR - Missione 5 - Componente 1 - Investimento 1.1)	1415	281
E0022954	Trasferimenti correnti dal Fondo sociale europeo plus per l'attuazione degli interventi previsti dal Programma regionale PR Valle d'Aosta Fondo sociale europeo plus (FSE+) 2021/2027	286	194
E0022955	trasferimenti correnti dal Fondo di rotazione statale per l'attuazione degli interventi previsti dal Programma regionale PR Valle d'Aosta Fondo sociale europeo plus (FSE+) 2021/2027	287	195

## **LA GIUNTA REGIONALE**

preso atto di quanto rappresentato dall'Assessore, Luigi Bertschy, di concerto con l'Assessore agli affari europei, PNRR e politiche nazionali per la montagna, Luciano Caveri;

ritenuto di approvare, ai sensi dell'articolo 1, comma 5, del decreto del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali del 24 agosto 2023, l'aggiornamento, per l'anno 2023, del Piano di Attuazione Regionale (PAR) a valere sul programma garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) nell'ambito delle politiche attive del lavoro e formazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), allegato alla presente deliberazione, a formarne parte integrante e sostanziale;

richiamata la deliberazione della Giunta regionale n. 1558 in data 28 dicembre 2023, concernente l'approvazione del documento tecnico di accompagnamento al bilancio e del bilancio finanziario gestionale per il triennio 2024/2026 e delle connesse disposizioni applicative;

visto il parere di legittimità sulla proposta della presente deliberazione rilasciato dal Coordinatore del Dipartimento politiche del lavoro e della formazione ai sensi dell'articolo 3 comma 4, della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22;

su proposta dell'Assessore allo sviluppo economico, formazione, lavoro, trasporti e mobilità sostenibile, Luigi Bertschy, di concerto con l'Assessore agli affari europei, PNRR e politiche nazionali per la montagna, Luciano Caveri;

ad unanimità di voti favorevoli

## **DELIBERA**

1. di approvare, ai sensi dell'articolo 1, comma 5, del decreto del Ministero del Lavoro e Politiche

Sociali del 24 agosto 2023, l'aggiornamento del Piano di Attuazione Regionale (PAR) a valere sul programma garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), per un valore complessivo di euro 3.262.793,20, nell'ambito delle politiche attive del lavoro e formazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), allegato alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale;

2. di dare atto che il Piano di cui al punto 1 risulta così finanziato:
  - a) su risorse PNRR di cui al sopracitato decreto del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali del 24 agosto 2023 per euro 2.640.000;
  - b) sul Programma operativo Fondo Sociale Europeo (programmazione 2021-2027) per euro 295.043,20;
  - c) su risorse regionali per euro 327.750,00;
  
3. di prenotare la spesa complessiva di cui al punto 2, lett.a) per un importo pari a euro 2.640.000,00 (duemilioniseicentoquarantamila/00) a valere sul bilancio finanziario gestionale per il triennio 2024/2026, che presenta la necessaria disponibilità, con la seguente ripartizione:

Capitolo	Descrizione capitolo	Disponibilità a impegnare sul capitolo per l'annualità 2024	Disponibilità a impegnare sul capitolo per l'annualità 2025
U0026428	Trasferimenti correnti a imprese, su fondi assegnati dallo Stato a valere sul piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), per l'attuazione degli interventi di sostegno all'occupazione previsti dal piano regionale "garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) (Missione 5 - Componente 1 - Intervento 1.1)	1.011.809,73  puro	252.952,43
U0026431	Trasferimenti correnti a istituzioni sociali private, su fondi assegnati dallo Stato a valere sul piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), per l'attuazione degli interventi di formazione professionale previsti dal piano regionale "garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) (Missione 5 -Componente 1 - Intervento 1.1)	466.590,27  puro	433.447,57
U0026432	Trasferimenti correnti a imprese controllate, su fondi assegnati dallo Stato a valere sul piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), per l'attuazione degli interventi di formazione professionale previsti dal piano regionale "garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) (Missione 5 - Componente 1 - Intervento 1.1)	369.600  puro	105.600

4. di dare atto che le risorse di cui al punto 2. lett. b) trovano copertura sulle prenotazioni già effettuate con deliberazione della Giunta regionale n. 1510 in data 14 dicembre 2023, recante "Approvazione dell'Avviso Pubblico per il finanziamento di iniziative formative orientative finalizzate all'occupabilità 2024" nell'ambito del Programma Regionale Fondo Sociale Europeo Plus 2021/2027. Prenotazione di spesa.";

5. di prenotare la spesa complessiva di cui al punto 2 lett.c) per un importo pari a euro 327.750,00 (trecentoventisettemilasettecentocinquanta/00) a valere sul bilancio finanziario gestionale per il triennio 2024/2026, che presenta la necessaria disponibilità, con la seguente ripartizione:

Capitolo	Descrizione capitolo	Disponibilità a impegnare sul capitolo per l'annualità 2024	Disponibilità a impegnare sul capitolo per l'annualità 2025
U0027019	Trasferimenti correnti a istituzioni sociali private per l'attuazione di iniziative di formazione professionale (Piano politiche del lavoro e della formazione)	13.737,00	5.763,00
U0027020	Trasferimenti correnti a imprese controllate per l'attuazione di iniziative di formazione professionale (Piano politiche dellavoro e della formazione)	25.000,00	5.000,00
U0026443	Trasferimenti correnti a imprese controllate per l'attuazione degli interventi previsti dal piano di attuazione regionale del programma garanzia occupabilità dei lavoratori (GOL) a valere sul Piano politiche del lavoro e della formazione	99.125,00	-
U0026445	Trasferimenti correnti a istituzioni sociali private controllate per l'attuazione degli interventi previsti dal piano di attuazione regionale del programma garanzia occupabilità dei lavoratori (GOL) a valere sul Piano politiche del lavoro e della formazione	99.125,00	-
U0027363	Trasferimenti correnti a altre imprese per l'attuazione degli interventi previsti dal piano di attuazione regionale del programma garanzia occupabilità dei lavoratori (GOL) a valere sul Piano politiche del lavoro e della formazione	80.000,00	-

6. di dare atto che la spesa per l'attuazione del Piano e a valere su risorse a destinazione vincolata trova copertura sugli accertamenti indicati in premessa;
7. di demandare al Coordinatore del Dipartimento politiche del lavoro e della formazione l'adozione degli atti attuativi della presente deliberazione ovvero recanti modifiche non sostanziali all'allegato di cui al punto 1.





**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR**  
**Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1**

**Programma Nazionale per la**  
**Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori - GOL**

**PIANO ATTUATIVO REGIONALE**

**Regione Autonoma Valle d'Aosta**



## SCHEDA ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE TITOLARE

**AMMINISTRAZIONE TITOLARE:**

Regione Autonoma Valle d'Aosta

**DIRIGENTE RESPONSABILE**

Carla Stefania RICCARDI

**INDIRIZZO MAIL:** c.riccardi@regione.vda.it

**INDIRIZZO PEC:** politiche\_lavoro@pec.regione.vda.it

**MEMBRI COMITATO DIRETTIVO (Già nominati)<sup>1</sup>**

Alessandra CHAMONAL

Valentina COPPO

---

---

<sup>1</sup> Si prega di provvedere a comunicazione formale dei membri eventualmente decaduti o sostituiti.

<sup>2</sup> Programma GOL - Piano Attuativo Regionale – Regione Autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste



## Sommario

<b>SCHEDA ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE TITOLARE.....</b>	<b>2</b>
<b>1 INTRODUZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>2 EXECUTIVE SUMMARY .....</b>	<b>7</b>
<b>3 ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE .....</b>	<b>8</b>
Introduzione .....	8
3.1 Andamento del mercato del lavoro territoriale.....	15
3.2 I beneficiari potenziali del Programma GOL.....	19
3.3 La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro.....	24
3.3.1 I servizi pubblici per l’impiego .....	26
3.3.2 I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro .....	29
3.3.3 Il sistema dell’offerta formativa regionale esistente.....	30
3.4 Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro.....	31
<b>4 AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA .....</b>	<b>33</b>
4.1 I fattori critici di successo .....	33
4.1.1 Introduzione .....	33
4.1.2 Azioni per l’integrazione con le politiche della formazione .....	33
4.1.3 Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi .....	34
4.1.4 Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato .....	36
Particolare attenzione è posta, quindi, ai percorsi destinati ai soggetti più fragili, rispetto ai quali è richiesta evidenza degli step di avanzamento A tal proposito, nella prima fase di applicazione del programma, sono state inoltre istituite delle cabine di regia con i soggetti attuatori per monitorare costantemente l’andamento delle prese in carico e dei percorsi attivati e per apportare eventuali correttivi.....	37
4.1.5 Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio .....	37
4.2 Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure .....	38
4.2.1 Introduzione .....	38
4.2.2 Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l’impiego .....	39
4.2.3 <b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>	
4.2.4 7 Azioni per la digitalizzazione dei servizi.....	40
4.2.5 Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari.....	41
4.2.6 Azioni per l’implementazione del sistema informativo.....	42



4.2.7	Azioni per il monitoraggio .....	42
4.3	Le azioni per la compatibilità tra il Programma GOL e le misure regionali o nazionali a valeresu FSE+ in termini di programmazione .....	43
4.3.1	Introduzione .....	43
4.3.2	Il quadro attuale delle misure di politica attiva e formative (per il lavoro) erogate dalla Regione/PA verso i potenziali beneficiari del Programma GOL.....	43
<b>5</b>	<b>INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE .....</b>	<b>47</b>
5.1	Le misure per i beneficiari .....	47
5.1.1	Introduzione .....	47
5.1.2	Obiettivi regionali (target 1 e target 2) .....	47
5.1.3	Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR.....	48
5.1.4	Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL.....	49
5.1.5	Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali .....	60
5.1.6	Costo dei percorsi.....	63
5.2	La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi .....	73
5.3	Il contributo a favore delle persone più vulnerabili .....	73
5.4	L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionali e territoriali .....	73
<b>6</b>	<b>CRONOPROGRAMMA.....</b>	<b>75</b>
<b>7</b>	<b>BUDGET .....</b>	<b>75</b>



## 1 INTRODUZIONE

Il presente Piano Attuativo Regionale (di seguito anche “Piano” o “PAR”), costituisce aggiornamento del PAR approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 442 del 19 aprile 2022, in attuazione della Milestone 2 - Missione 5, Componente 1, Riforma 1.1. ALMP’s e formazione professionale - denominata “*Entrata in vigore, a livello regionale, di tutti i piani per i centri per l’impiego (PES)*” (M5C1-2) e ha valenza per tutto il 2023: poiché tuttavia il decreto di riparto delle risorse a valere sull’annualità 2023 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale in data 11 ottobre 2023, solo a partire da tale data è stato possibile definire il nuovo documento.

La necessità di procedere ad una complessiva revisione del precedente PAR, anziché aggiornare solamente il quadro finanziario replicando le azioni già in essere, nasce da due sostanziali considerazioni, relative:

- 1) al mutato quadro del mercato del lavoro regionale, che - come evidenziato più avanti - presenta una sostanziale riduzione del tasso di disoccupazione e, conseguentemente, una riduzione del numero dei potenziali beneficiari del programma G.O.L.;
- 2) alla valutazione dell’andamento delle azioni inserite nella prima fase del programma, che hanno portato ad una ridefinizione del case mix delle azioni da proporre, tenuto conto della tipologia di utenti, sempre più spesso portatori di fragilità e con bisogni complessi.

Il Piano sarà esaminato dalla Giunta Regionale e, in seguito alla sua approvazione da parte di Ministero/ANPAL, sarà approvato dalla Giunta stessa e pubblicato sul Bollettino regionale e/o sul sito regionale.

Il Piano risulta coerente con la normativa nazionale del Programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori"(GOL), il cui decreto di adozione del 5 novembre 2021 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 306 del 27 dicembre 2021, e garantisce la piena attuazione del Programma stesso a livello regionale.

La Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP’s e formazione professionale prevede:

- il raggiungimento di 3.000.000 di beneficiari, di cui il 75% appartenente a categorie vulnerabili, entro il dicembre 2025;
- l’erogazione di formazione ad almeno 800.000 beneficiari, di cui 300.000 per il rafforzamento delle competenze digitali entro il dicembre 2025;
- per i centri per l’impiego (PES) in ciascuna Regione, di soddisfare i criteri del livello essenziale delle prestazioni PES quali definiti nel programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) nella percentuale del 80% entro il dicembre 2025.

Il Piano precedente ha concorso al conseguimento dei target della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP’s e formazione professionale mediante il raggiungimento dei 1.260 beneficiari previsti entro il dicembre 2022, di cui 336 in formazione e 126 in competenze digitali.

Il presente Piano concorre alla realizzazione dei seguenti target:

- n. di beneficiari presi in carico nel 2023: 2.200
  - di cui: coinvolti in attività di formazione nel 2023 (proposta): 756
  - di cui coinvolti in formazione per il rafforzamento delle competenze digitali nel 2023: 280.

In coerenza con quanto previsto nella Circolare del Ministero dell’Economia e delle Finanze n. 21 del 14 ottobre 2021, avente ad oggetto “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Trasmissione delle Istruzioni Tecniche per la selezione dei progetti PNRR”, nel PAR sono declinati:

- le azioni preliminari per lo sviluppo del Programma;



- gli interventi da attivare, le priorità, gli obiettivi e i risultati che si intendono conseguire;
- i criteri di selezione;
- la relativa dotazione finanziaria (evidenziando se all'attuazione concorrono anche altre fonti di finanziamento e il relativo importo stimato, con salvaguardia dal rischio di doppio finanziamento);
- i destinatari, distinguendo i gruppi target vulnerabili;
- le tipologie di spese ammissibili e la metodologia delle opzioni semplificate dei costi applicati e collegati alle caratteristiche chiave degli interventi identificati nei percorsi da erogare ai target;
- il sostegno alla partecipazione al mercato del lavoro di donne e di giovani e il generale contributo all'eliminazione dei divari di genere, generazionali e territoriali.

Il Piano è quindi articolato nelle Sezioni:

2. Executive summary
3. Analisi del contesto regionale/provinciale
4. Azioni per lo sviluppo del Programma
5. Interventi da attivare, priorità, obiettivi e risultati da conseguire
6. Cronoprogramma
7. Budget



## 2 EXECUTIVE SUMMARY

Il documento che il Dipartimento delle Politiche del lavoro e della formazione dell'Assessorato Sviluppo economico, Formazione e Lavoro, Trasporti e Mobilità sostenibile della Regione autonoma Valle d'Aosta ha redatto, in sinergia con l'area lavoro, inclusione e formazione, mette in evidenza come il Programma GOL concorra, fornendo notevoli risorse, alla realizzazione del Piano delle Politiche del lavoro regionale 2021-2023, attualmente in vigore; inoltre, costituisce programma strategico per il Piano delle Politiche del lavoro regionale del prossimo triennio (2024-2026), attualmente in fase di elaborazione.

Il Programma permette di mettere in campo misure rivolte a target specifici che altrimenti sarebbe stato difficile coinvolgere concretamente.

La stesura del PAR GOL e del suo aggiornamento è realizzata in chiave di complementarietà, evidenziando l'attuale situazione economica e sociale della Regione - costantemente monitorata attraverso dati di natura sia statistica che amministrativa - e definendo, conseguentemente, i potenziali beneficiari delle Politiche attive del lavoro e, nello specifico, quelli a cui si indirizza il Programma GOL.

È altresì necessario descrivere il ruolo dei Centri per l'impiego che, a seguito del potenziamento iniziato nel 2020, hanno vissuto un periodo di profonda trasformazione e innovazione, al fine di illustrare le modalità di realizzazione delle misure previste, considerando l'importante connessione con il mondo imprenditoriale locale, la rete dei servizi socio-sanitari e lo stretto rapporto con gli enti accreditati per il lavoro e per la formazione.

Il cuore del documento è, evidentemente, la rappresentazione delle azioni, declinate nei 4 percorsi dedicati ai diversi *clusters*, con la descrizione delle modalità di realizzazione e l'individuazione dei soggetti attuatori: i centri per l'impiego o gli enti accreditati per il lavoro e la formazione.

Il Piano si conclude con l'esplicitazione quantitativa, in termini di costi medi dei diversi percorsi, del costo complessivo a carico del Programma GOL e delle altre fonti di finanziamento.

### 3 ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE

#### Introduzione

##### I principali trend regionali

L'analisi del contesto socio-economico regionale evidenzia che la crescita dell'economia valdostana, iniziata nella seconda metà del 2021, è proseguita anche nel 2022 sia pure con minore intensità, riuscendo a recuperare i livelli pre-pandemici quasi in tutte le aree, come meglio precisato di seguito.

Nel 2022 il prodotto interno lordo regionale è cresciuto del 3,85%<sup>2</sup>, sostanzialmente in linea con quello medio nazionale (+3,67 %) e precisamente al terzo posto dopo Lombardia (+3,93%) e Veneto (+3,87%), segnando un cambio di passo rispetto al periodo di recessione del 2020 che aveva prodotto una contrazione del PIL del -8,3% in termini reali. In linea prospettica, secondo un'elaborazione dell'ufficio studi della Cgia<sup>3</sup> su dati previsionali di Prometeia di luglio 2023, per il prodotto interno lordo della Valle d'Aosta nel corso del 2023 è stimata una crescita del 1,17%, come per il Piemonte (in rialzo rispetto alle stime di marzo), valore lievemente superiore alla media nazionale (+1,13%), ma inferiore alla maggior parte delle altre regioni del Nord (Lombardia, Veneto e Trentino) seppur con distanze "millimetriche". Confrontando la stima del PIL reale regionale 2023 con il livello registrato nel periodo pre-covid si rileva un differenziale negativo di -0,88%, mancando così il pieno recupero del crollo de PIL del periodo pandemico.

Gli indicatori del mercato del lavoro locale nel periodo post pandemia presentano trend in progressivo miglioramento rispetto agli anni 2020 e 2021, ma non sempre si osserva il pieno recupero rispetto al 2019 per entrambi i generi. Si ricorda che nel 2019 il mercato del lavoro regionale era nel complesso contraddistinto da andamenti positivi, nonostante nel triennio precedente l'insorgere della pandemia permanessero significative tensioni occupazionali dovute ancora alle conseguenze della crisi economico-finanziaria avviatasi nel 2008.

Relativamente al tasso di occupazione<sup>4</sup>, il 2022 conferma la posizione della Valle d'Aosta migliore rispetto alla media italiana, superiore di circa 9 punti percentuali (69,8% contro 60,1%) e un tasso di disoccupazione inferiore (5,4% contro 8,1%). Nello specifico, i dati riferiti soprattutto alla componente femminile appaiono discostarsi positivamente dal quadro nazionale. Il tasso di occupazione femminile regionale è pari al 66% contro il 51,1% nazionale, mentre il tasso di disoccupazione è pari al 6,4% e quello italiano è del 9,4%.

Nel 2022 in media in Valle d'Aosta gli occupati ammontano a circa 55.200 unità, pressoché lo stesso dato rilevato nel 2019, recuperando pienamente le perdite derivanti dall'emergenza sanitaria. In rapporto al genere, tuttavia la componente maschile registra nel 2022 ancora un lieve calo di 300 unità rispetto a 2019 (-1%).

Relativamente all'area della disoccupazione nel 2022 si rileva una significativa diminuzione per entrambi i generi, portando il numero di disoccupati complessivi a 3.100 (5,4%). La riduzione viene rilevata non solo rispetto all'anno precedente ma anche rispetto al 2019 quando già allora stavano scendendo da un quinquennio. Considerando infatti l'arco temporale più ampio (2015-2022) si osserva che il tasso di disoccupazione è andato progressivamente riducendosi, passando dall'8,9% del 2015, al 6,6% nel 2019. **Il tasso di disoccupazione raggiunge così il valore minimo dal 2015, attestandosi nel 2022 al 5,4%.**

Anche la partecipazione al mercato del lavoro (tasso di attività) registra un trend positivo sia rispetto al 2021, sia rispetto al 2019, seppur di lieve entità, attestandosi al 73,8%. A questo dato si deve aggiungere che se da un lato si è ridotta lievemente la platea dei "lavoratori scoraggiati" (-0,2% rispetto al 2019), dall'altro lato sono diminuite anche le forze di lavoro potenziali (-10,1% rispetto al 2019), mentre nel corso del 2021

<sup>2</sup> Dati elaborati da Ufficio Studi CGIA su dati Prometeia, News del 6 maggio 2023

<sup>3</sup> Confederazione Generale Italiana degli Artigiani

<sup>4</sup> Rielaborazioni dati ISTAT a cura dell'Osservatorio Economico sociale regionale (OES)



risultavano incrementate di circa 900 unità, sempre rispetto al periodo pre-pandemico.

Osservando il **trend delle assunzioni**, ovvero i flussi di ingresso nell'occupazione, si rileva che complessivamente dal 2013 al 2019 è progressivamente cresciuto di circa il 30%, raggiungendo nel 2019 il valore più alto anche rispetto al periodo 2008-2019. Gli anni successivi post pandemici non riescono ancora a raggiungere questi valori; dopo il grave calo del 33% del 2020, recuperato appieno nel corso del 2021, nel 2022 le assunzioni tornano a crescere del +9% rispetto al 2021, ma con valori ancora inferiore a quelli del 2019, pari al -4%. Nello specifico, nel 2022 le assunzioni hanno riguardato per circa il 51% la componente femminile (era del 54% nel 2018), ma **solo il 78,1% è relativo a lavoratori residenti in Valle d'Aosta, con un calo di circa 4 punti percentuali rispetto al dato del 2019.**

A dispetto della più generale crescita positiva post-pandemica, la difficoltà nel reperimento di capitale umano è attualmente l'elemento di maggior preoccupazione da parte della domanda locale. In base ai dati del Sistema Informativo Excelsior di Unioncamere e ANPAL, a fronte della crescita dell'occupazione, si è aggravato il mismatch fra la domanda e l'offerta di lavoro. **La quota di imprese che segnala difficoltà a reperire manodopera nel 2022 è cresciuta al 41,9% rispetto al 28,6% nel 2021.** Le maggiori criticità si rilevano soprattutto nel settore turistico e in quello delle costruzioni.

L'ISTAT stima che **l'età media della popolazione valdostana nel 2021 sia di circa 47 anni.** L'elevata età media dei lavoratori valdostani, la conseguente carenza di giovani lavoratori e l'abbandono scolastico che, seppure in calo rispetto all'anno precedente, pari al 13,3%, possono rappresentare alcune delle ragioni sottese alle gravi difficoltà espresse in più sedi dalle imprese valdostane nel reclutare il necessario personale qualificato.

In rapporto alla distribuzione per livelli di istruzione della popolazione valdostana, il quadro che ci viene fornito dall'Istat in base ai dati del Censimento della popolazione evidenzia che **gli adulti poco istruiti (25-64enni che hanno conseguito come titolo di studio più elevato il diploma di scuola secondaria di primo grado – ex licenza media) presentano nel 2022 valori in lieve miglioramento (38,5%) rispetto al 2021 (38,6%) ma superiore al dato medio nazionale (37,4%), a quello del Nord-Ovest (35,1%) e al dato regionale del 2019, seppure di poco (38,3%). La componente femminile registra una differenza di 10 punti percentuali in meno rispetto a quella maschile, denotando livelli di istruzione migliori.**

Dopo la caduta registrata nel 2020, anche in questo caso connessa principalmente alla pandemia, la percentuale delle persone inserite in percorsi di apprendimento permanente<sup>5</sup> risulta in lieve calo rispetto all'anno precedente (2021: 10,6%; 2022: 10,2%) ma decisamente in crescita rispetto al 2019, quando era pari al 9,1% e migliore sia del dato medio nazionale sia di quello del nord-ovest, parimenti al 9,6%.

Di seguito si approfondiscono alcuni fenomeni di maggiore criticità o particolari caratteristiche del contesto socio-economico valdostano.

### **Il tessuto produttivo locale e gli andamenti settoriali**

Secondo i dati della Chambre Valdôtaine des entreprises<sup>6</sup>, **al 30 giugno 2023 lo stock di imprese registrate è di 12.388 unità**, in aumento dello 0,8% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (+93 imprese; erano 12.256 unità a fine 2022) e del 1% rispetto al I trimestre dell'anno (+117 imprese). Dati in miglioramento anche prendendo in esame la dinamica di iscrizioni e cancellazioni. Rispetto al 2022, aumentano le nuove iscrizioni (213 contro 173), mentre diminuiscono, seppur di poco, le cancellazioni non d'ufficio (93 contro 95), con un saldo tra aperture e cessazioni non d'ufficio di +120 unità.

Aumenta di conseguenza anche il **tasso di crescita che si attesta su un valore di +0,98%**, in netto miglioramento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (+0,64) e superiore sia rispetto al dato

<sup>5</sup> L'indicatore è calcolato come percentuale della popolazione in età 25-64 anni che ha ricevuto istruzione o formazione nelle quattro settimane precedenti l'intervista. Le informazioni raccolte si riferiscono all'istruzione regolare (formale) e a tutte le attività formative non formali, indipendentemente dalla rilevanza di queste sul lavoro attuale o futuro del rispondente. Sono escluse le attività rivolte all'autoapprendimento.

<sup>6</sup> Comunicato della Chambre Valdôtaine del 26 luglio 2023





nazionale (+0,47%) sia al valore registrato per il Nord-Ovest (+0,54%). Tuttavia, questo andamento positivo non consente ancora di invertire il trend di ridimensionamento del sistema produttivo valdostano che nel corso degli ultimi quattordici anni ha registrato una contrazione del numero di imprese del -14,3%.

Relativamente ai settori produttivi, a registrare la maggior crescita è il **comparto dei servizi alle imprese** (+2,9% pari a + 45 imprese), quello del **settore turistico** (+2,1% pari a +37 imprese), quello **industriale** (+2,6%; + 23 imprese) e quello delle **costruzioni** (+0,6%; + 15 imprese). In leggero calo il comparto del commercio (-0,7%; - 14 imprese) e quello dell'agricoltura (-0,5%; -8 imprese). In merito alla forma giuridica delle imprese si segnala il significativo tasso di crescita registrato per le società di capitale (+3,01 % contro un valore nazionale di +0,93%). In aumento anche le società di persone (+0,34%), e le ditte individuali (+0,56%).

In riferimento specifico alla **filiera turistica regionale**<sup>7</sup>, nel II° trimestre 2022 si contano 2.209 imprese e 11.509 addetti e il suo peso a livello nazionale non subisce variazioni (0,4% di imprese registrate sul totale nazionale; periodo 2019-2022). Aumenta invece, tornando ai livelli del 2019 (0,5% del totale nazionale) l'incidenza degli addetti.

Le imprese turistiche in Valle d'Aosta sono circa il 18% del totale delle imprese valdostane, superando il dato nazionale che si attesta sul 10,4%. Rispetto alle 12.295 imprese complessive le 2.209 del settore turistico sono così ripartite: le imprese di ristorazione rappresentano il 52,3% del totale regionale; quelle che offrono servizi di alloggio sono il 29,1% (in Italia solo il 10%); le imprese specializzate in attività culturali e ricreative sono l'8,5%. In media, negli ultimi anni, il livello dimensionale medio in Regione è di 5 addetti, in linea con il dato nazionale e in crescita rispetto al 2021 (media di 4 addetti).

Nel **terziario** la domanda si è ancora rafforzata, grazie al consolidarsi della ripresa dei consumi e al significativo aumento del turismo, soprattutto quello internazionale. Tuttavia, come rileva il Rapporto<sup>8</sup> di Banca d'Italia "I cambiamenti climatici, con l'innalzamento delle temperature medie e la riduzione delle precipitazioni nevose, possono esercitare ricadute rilevanti sul turismo invernale, che riveste un ruolo significativo per l'economia regionale".

Il comparto delle **costruzioni** è stato sostenuto dall'ulteriore crescita degli investimenti in opere pubbliche e dagli incentivi fiscali per la riqualificazione del patrimonio edilizio.

**Anche il settore industriale** ha continuato ad aumentare, ma in misura contenuta, ed è stato sostenuto principalmente dalle imprese di maggiori dimensioni. La domanda ha beneficiato della forte espansione della componente estera, rivolta in particolare ai prodotti della metallurgia.

Il **comparto agricolo**, invece, ha risentito negativamente della scarsa piovosità che ha caratterizzato il 2022. Nel corso dell'ultimo decennio però il settore ha conseguito importanti cambiamenti strutturali che ne hanno accresciuto il livello di informatizzazione e di innovazione e la dimensione media. Il peso del settore agricolo in Valle d'Aosta, pari all'1,3 per cento del valore aggiunto nel 2020, è inferiore rispetto alla media nazionale (2,2%), tuttavia, esso svolge un ruolo significativo come fornitore per altri comparti economicamente molto rilevanti per l'economia locale, in particolare nell'agroindustria. Se si considera l'intera filiera agroalimentare, il contributo al valore aggiunto sale al 2,8 per cento (4,1% nella media italiana) e quello all'export regionale risulta significativo.

Inoltre, in riferimento alle **istituzioni non profit**, l'Istat rileva che nel 2020 continua il trend di crescita in Italia e che in media sono 61 ogni 10 mila abitanti. **La valle d'Aosta presenta il secondo valore più alto di istituzioni non profit per 10 mila abitanti**: la Provincia Autonoma di Trento (120), la Regione Valle d'Aosta

<sup>7</sup> Fonte: Rielaborazione a cura della Chambre Valdôtaine su dati Infocamere, II trimestre 2022

<sup>8</sup> Rapporto annuale di Banca d'Italia "L'economia della Valle d'Aosta", giugno 2023



(115) e la Provincia Autonoma di Bolzano (110). La nostra Regione, insieme alle due province autonome del Nord si confermano ai primi tre posti della graduatoria nazionale.

Fra i segnali di allarme rilevati, invece, si segnala l'**indice di anzianità<sup>9</sup> dell'imprenditoria valdostana** che tende ad innalzarsi un po' come accade su tutto il Nord. Fra i primi 10 settori per numero di titoli detenuti in impresa da persone con almeno 50 anni di età si registrano per il 2022 i seguenti indici di anzianità: Trasporto terrestre e mediante condotte (81,2%), Attività immobiliari (72,3%), Costruzione di edifici (71,0%), Alloggio (67,4%), Commercio al dettaglio (65,1%). Di contro, come segnale positivo, è emersa un'interessante propensione da parte dei giovani under 35 a cimentarsi con il mondo dell'impresa e, in particolare, sono due i comparti a beneficiarne maggiormente: la ristorazione e i lavori di costruzione specializzati.

### **L'artigianato cresce lievemente, ma si riduce fortemente nel decennio**

Per quanto riguarda il **comparto artigianale regionale**, il II° semestre del 2023 registra uno stock di 3.625 imprese, con un aumento dello 0,3% rispetto all'anno precedente (+11 imprese) ed una crescita anche rispetto al I° trimestre dell'anno 2023 (+0,9% e +34 imprese). In particolare il settore edile vede aumentare di 11 unità il numero di imprese rispetto allo stesso periodo dello scorso anno (+0,6%). Tuttavia, secondo un recente studio<sup>10</sup> realizzato dall'Ufficio Studi CGIA sulla situazione degli imprenditori artigiani per regione, emerge che in dieci anni (dal 2012 al 2022) si sono persi quasi mille imprenditori artigiani.

Dall'analisi realizzata su dati INPS risulta che in Italia si sono persi complessivamente 3250 mila artigiani dal 2012 ad oggi (-17,4%) e la Regione Valle d'Aosta registra un calo del 18,1%. In Valle d'Aosta nel 2012 erano attivi 5.475 artigiani, mentre nel 2022 erano 4.485, ossia 990 professionisti in meno, collocandosi al nono posto della classifica. L'andamento regionale vede l'Abruzzo guidare la classifica con una variazione del -24,3%, seguito da Marche (-21,6%) e Piemonte (-21,4), mentre Trentino e Campania registrano le minori perdite con rispettivamente -8,7% e -10%.

### **Il quadro demografico complessivo e l'invecchiamento della popolazione in età lavorativa**

Il contesto socio-economico regionale è fortemente influenzato anche dal peggioramento del quadro demografico, per cui oramai si parla di vera e propria crisi demografica. La relazione socio-economica 2021-2022 elaborata dell'Osservatorio economico e sociale regionale rileva che la popolazione valdostana diminuisce per l'ottavo anno consecutivo, registrando dal 2014 una perdita complessiva di circa 4.900 persone (-3,8%; a fine 2013 in Regione risultavano 128.245 residenti.) Secondo le stime Istat i residenti in Valle d'Aosta **al 1° gennaio 2022 si riducono** ulteriormente rispetto all'anno precedente, attestandosi **a poco più di 123.300 unità** (- 750 residenti; -0,6%) rispetto ad un anno prima.

Il peggioramento della situazione demografica è dovuto non solo al permanere di un basso livello di natalità, ma anche al fatto che i saldi migratori, per quanto risultino positivi (e migliori per la componente estera rispetto a quella interna) non riescono a compensare il saldo naturale negativo. Gli stranieri residenti sono 8.090, corrispondenti al 6,6% del totale.

Analizzando alcune delle caratteristiche della popolazione al 1° gennaio 2022, con riferimento alle principali classi di età, emerge che in Regione si amplia ulteriormente il gap tra la quota di anziani con 65 anni ed oltre

<sup>9</sup> Dati elaborati e presentati dal Coordinatore statistiche e Responsabile Sistan e dal Centro Studi delle Camere di Commercio ad Aosta il 17 maggio 2023 "La Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste post pandemia - tra certezze ed incognite"

<sup>10</sup> Comunicato dell'Ufficio Studi Cgia "FUGA DALL'ARTIGIANATO. TANTI CHIUDONO E SI METTONO A FARE I DIPENDENTI. I GIOVANI, INVECE, NON SI AVVICINANO PIU'", 26 agosto 2023. Il comunicato fornisce una lettura della realtà imprenditoriale artigiana italiana: "non solo i giovani sono sempre meno interessati a lavorare in questo settore, ma anche chi ha esercitato la professione per tanti anni e non ha ancora raggiunto l'età anagrafica e/o maturato gli anni di contribuzione per beneficiare della pensione, spesso preferisce chiudere la partite Iva e continuare a rimanere nel mercato del lavoro come dipendente che, rispetto ad un artigiano, ha sicuramente meno preoccupazioni e più sicurezze."



(24,7%) e quella dei giovani con meno di 15 anni (12,4%), mentre la popolazione in età lavorativa (15-64 anni) resta pari circa al 63% del totale.

Con specifico riferimento al segmento della **popolazione straniera residente**, la quota che rientra nella fascia in età lavorativa (15-64 anni) è più alta, essendo pari circa al 77%, quella relativa ai minori di 15 anni è pari al 16,6%.

In relazione alla **popolazione in età lavorativa complessiva**, i **giovani under 30 rappresentano il 23%** del totale complessivo, le fasce d'età centrali (30-44 anni) sono il 26%; **gli over 45 ammontano al 51% del totale**. In rapporto al **genere**, si osserva una prevalenza dei maschi nella fascia più giovane (15-29) mentre a partire dai 45 anni in poi prevalgono in maniera pressoché costante le femmine.

Le previsioni demografiche dell'ISTAT ipotizzano, come scenario mediano al 1° gennaio 2024, circa 77 mila persone (76.959) nella fascia di età 15-64 rispetto alle 77.602 effettivamente rilevate al gennaio 2022 (- 643 unità) con un calo progressivo della popolazione negli anni futuri e l'aumento della forbice fra la quota di anziani e quella dei giovani.

È innegabile che la composizione sociale della comunità valdostana che vede le coorti giovani contrarsi rapidamente nel tempo avrà ricadute negative sui potenziali ingressi dei giovani nel mercato del lavoro locale, a prescindere dal livello di competenze acquisite. A ciò si aggiunge che il tasso di dispersione scolastica in Valle d'Aosta nel 2022 è del 13,3%, 1,8 punti percentuali in più rispetto alla media italiana e 3,1 punti in più rispetto a quella del nord ovest.

### **Giovani e adulti nel mercato del lavoro**

La disaggregazione dei dati occupazionali per classe di età permette di definire meglio il quadro del mercato del lavoro regionale e soprattutto di capire quali fasce abbiano tratto maggiore vantaggio da un andamento complessivamente positivo, o, al contrario, quali siano state le più penalizzate. In riferimento alle diverse fasce di età, il 2022 registra rispetto all'anno precedente una crescita di occupati per tutte le fasce, ma quella che presenta **il valore più positivo è quella più adulta (50-64 anni)** con una crescita di circa 1.000 occupati, a fronte dei circa 120 occupati in più nella fascia centrale dei 35-49enni. Anche le fasce dei più giovani crescono, ma con valori inferiori e differenti rispetto alle sotto classi (**+ 546 occupati 15-25enni, pari al +23%**; +590 fra i 25-34enni, pari al +6,7%). Rapportando invece il numero degli occupati del 2022 al 2019, emerge un **andamento fortemente negativo per i lavoratori della fascia più centrale di 35-49 anni (-1.635 occupati, pari al -7,4%)**. Anche in questo caso la fascia che presenta il valore di **maggior crescita occupazionale è quella più adulta (+1.400 occupati fra i 50-64enni)**. Tuttavia, gli ultra 65enni decrescono di circa 200 unità.

Il differenziale nei **tassi di occupazione**<sup>11</sup> tra il 2022 e il 2019 segna ugualmente un livello di crescita complessivo, ma più contenuto. In particolare la fascia più giovane degli under 30 registra solamente un + 0,7 punti percentuali, a fronte del +2,3% della fascia 50-64 anni.

### **Giovani a rischio dispersione, lavorativa, scolastica e formativa**

Secondo il rapporto annuale Istat 2023 pubblicato a luglio di quest'anno la situazione italiana dei giovani NEET<sup>12</sup> tra i 15 e i 29 anni, ossia di giovani che non studiano, non lavorano e non sono inseriti in percorsi di formazione, appare ancora preoccupante, nonostante il progressivo calo dopo il picco rilevato del 2014. La quota di Neet in Italia nel 2022, rispetto alla popolazione di riferimento, è infatti prossima al 20%; si tratta

<sup>11</sup> L'indicatore contempla il rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento, pertanto tiene conto solo dei residenti nella stessa fascia.

<sup>12</sup> Nota Istat: l'indicatore (Neet) individua i giovani di 15-29 anni che non sono né occupati, né inseriti (nelle quattro settimane che precedono l'intervista) in un percorso di istruzione o formazione, ovvero in un qualsiasi tipo di istruzione scolastica/universitaria o di attività formativa. Non sono considerate le attività formative non formali quali l'autoapprendimento. Una parte considerevole dei Neet è costituita da giovani alla ricerca di lavoro o disponibili a lavorare, quindi non è corretto considerare i Neet come giovani disinteressati al mondo del lavoro.

di quasi 1,7 milioni di ragazzi e ragazze e il tasso italiano è di oltre 7 punti percentuali superiore a quello medio europeo (11,7%) e, nell'Ue27, secondo solo alla Romania. Interessante è l'analisi che dimostra che **l'incidenza dei Neet diminuisce al crescere del titolo di studio**: è di circa il 20% tra i giovani diplomati o con al più la ex licenza media, mentre si ferma al 14% tra i laureati.

In Valle d'Aosta i giovani residenti nella fascia di età 15-29 anni sono 17.765 e secondo il rapporto Istat **coloro che non studiano, non lavorano e non sono inseriti in percorsi di formazione nel 2022 sono circa il 15,3% della popolazione di riferimento, ossia circa 2700 giovani, con valori più alti per le ragazze (16,5%) rispetto ai ragazzi (14,3%)**. La crescita del fenomeno dei NEET non è da sottovalutare, essendo passato dall'11,2% del 2007 all'14,7% del 2019, al 17,2% del 2020 e al 18% del 2021, per scendere al 15,3% del 2022, ma non recuperando ancora il dato pre-covid del 2019.

Rispetto ai valori dell'Italia e del Nord-ovest, che sono parimenti al 14,2% e al Nord-est, dove la quota dei Neet si attesta rispettivamente al 12,5% e raggiunge il valore minimo di 9,9% nella Provincia autonoma di Bolzano, la situazione valdostana con il 15,3% si presenta più critica (Cfr. tabella seguente).

RAVA - Giovani NEET che non lavorano e non studiano nel periodo 2018-2022, per genere - valori percentuali e confronti con i valori nazionali, del Nord-Ovest e del Nord-est

Anno/genere	2018	2019	2020	2021	2022
Femmine	17,5	16,3	17,1	18,4	16,5
Maschi	15,1	13,2	17,3	17,6	14,3
<b>Totale RAVA</b>	<b>16,3</b>	<b>14,7</b>	<b>17,2</b>	<b>18,0</b>	<b>15,3</b>
Tot. Italia	16,1	15,4	18,7	18,7	14,2
Tot. Nord-ovest	16,1	15,4	18,7	18,7	14,2
Tot. Nord-est	14,7	13,0	15,0	14,7	12,5

Fonte, Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Tali dati risultano particolarmente significativi alla luce del un nuovo obiettivo target dell'Unione Europea che per questa fascia di età ha previsto che entro il 2030 la quota di giovani che non hanno un'occupazione o un ciclo di istruzione o formazione dovrà essere inferiore al 9 %.

Inoltre, In Valle d'Aosta la **percentuale di giovani che abbandona prematuramente i percorsi di istruzione e formazione professionale nel 2022 si attesta al 13,3%**, ancora al di sopra della media nazionale (11,5%) e soprattutto di quella del nord ovest (10,2%), ma già in miglioramento rispetto anche al 2019. Il tasso di abbandono delle giovani donne (8,5%) continua a presentare una situazione nettamente migliore rispetto a quella dei giovani maschi (17,9%).

Ne consegue che una delle principali criticità che interessa fortemente i giovani valdostani riguarda la **dispersione scolastica**, in quanto il tasso di abbandono prematuro dei percorsi di istruzione e formazione sul territorio regionale torna ad essere critico dopo alcuni anni in cui il fenomeno era sembrato attenuarsi, soprattutto in riferimento alla riduzione osservata nell'ultimo quindicennio.

RAVA - Giovani che abbandonano prematuramente gli studi, periodo 2018-2022 per genere - valori percentuali e confronti con Italia, Nord-Ovest e Nord-est

Anno/genere	2018	2019	2020	2021	2022
Femmine	13,6	9,6	9,2	10,9	8,5
Maschi	16,5	18,3	17,0	17,1	17,9
<b>Totale RAVA</b>	<b>15,1</b>	<b>14,1</b>	<b>13,2</b>	<b>14,1</b>	<b>13,3</b>



Tot. Italia	14,3	13,3	14,2	12,7	11,5
Tot. Nord-ovest	13,2	11,0	12,6	11,5	10,2
Tot. Nord-est	10,5	9,5	10,5	9,6	9,4

Fonte, Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Un elemento invece di positività riguardante il target dei giovani risultano essere i dati relativi al numero di **studenti valdostani iscritti al sistema universitario nazionale** nell'anno accademico 2020-2021 si attestava a poco meno di 3.200 unità e risultava **in sensibile crescita rispetto all'anno precedente (+11%)**. Il trend di crescita degli universitari valdostani prosegue costantemente dall'anno accademico 2015-2016, quando il loro numero superava di poco le 2.80013 unità. Rispetto al segmento della popolazione dei 25-34enni censita dall'Istat nel 2022 i giovani con istruzione universitaria rappresentano il 32,6%, ammontando quindi a circa 3.933 unità. Le giovani donne laureate (40,8%) sono significativamente più rilevanti rispetto ai giovani maschi laureati (24,6%).

### Le dinamiche di genere

Nel 2022 si osserva una crescita dei tassi di occupazione per entrambi i generi, ma più marcata per le donne. A differenza dell'anno precedente che aveva visto rispetto al 2020 una caduta solo per gli uomini (-0,5 punti percentuali per gli uomini; +2 per le donne), nel 2022 l'incremento risulta maggiore per la componente femminile (+2 punti percentuali) mentre quella maschile registra una crescita più modesta di 0,9 punti. Tuttavia, rispetto al tasso di occupazione complessivo, la componente femminile registra un tasso del 66% rispetto al 73,5% di quella maschile. D'altro canto si ricorda che la caduta dei livelli occupazionali tra il 2019 ed il 2021 è stata determinata per circa due terzi dalla componente maschile.

Anche la variazione della disoccupazione presenta un andamento altalenante e diverso per i due generi ma la situazione più recente vede un peggioramento per la componente femminile. Infatti, mentre le donne in cerca di occupazione tra il 2019 ed il 2021 crescevano solo lievemente, la disoccupazione maschile registrava un'impennata del +16,7% che spiegava quasi completamente l'incremento registrato nel periodo. Per contro, nel corso del 2022 il tasso di disoccupazione delle donne, seppur in calo rispetto al 2019 dello 0,9%, è ancora del 6,4% contro il 4,5% di quello maschile, con un differenziale di 1,9 punti percentuali in più.

### La lenta crescita del lavoro atipico e la riduzione dell'instabilità dei rapporti di lavoro

Come evidenziato dal rapporto annuale di Banca d'Italia già citato, in base ai dati delle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, relative ai lavoratori subordinati nel settore privato non agricolo, il **saldo<sup>14</sup> tra i contratti attivati e quelli cessati nel 2022 è stato positivo per circa 2.000 posizioni lavorative**, un valore di poco superiore rispetto a quello del 2019. Nel confronto con il 2021 sono cresciute sia le assunzioni sia soprattutto le cessazioni; entrambi i flussi risultano inferiori rispetto a quelli del periodo pre-pandemico. Il significativo aumento dei flussi in uscita per cessazione riflette il confronto con i valori molto bassi del 2021 dovuti all'assenza dei contratti legati alla stagione turistica invernale, non decollata per le restrizioni imposte dalla situazione pandemica. Alla crescita dell'occupazione dipendente ha contribuito **l'espansione del numero di posizioni a tempo indeterminato**, che hanno rappresentato il **91 per cento delle attivazioni nette**. Vi ha influito anche l'aumento delle trasformazioni dei contratti a termine in permanenti, in parte favorito da specifici provvedimenti regionali incentivanti la stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

In relazione al **lavoro part-time dipendente**, l'espansione che nel 2019 aveva interessato essenzialmente

<sup>13</sup> Trend rilevato dall'OES

<sup>14</sup> Nota del rapporto di Banca d'Italia: Le assunzioni nette sono calcolate come segue: (a) somma delle assunzioni e delle trasformazioni al netto delle cessazioni, per i contratti a tempo indeterminato; (b) assunzioni al netto di cessazioni e trasformazioni, per i contratti a tempo determinato e per quelli di apprendistato; (c) il saldo totale (assunzioni nette) è dato dalla somma dei saldi per le tre tipologie contrattuali e corrisponde alla differenza tra il totale delle assunzioni e il totale delle cessazioni.



la componente femminile, è ancora cresciuta per le donne nel corso del 2022 registrando un +10,4% rispetto al periodo pre-pandemico, a fronte della parallela riduzione del 21,7% del part-time per la componente maschile nello stesso periodo. Nel 2022 si registra complessivamente un **aumento del lavoro part-time del 4,3% rispetto al 2019**. Si ricorda che tra il 2007 ed il 2019 si era assistito a una significativa espansione dell'occupazione a orario ridotto (+36,5%), a fronte di un andamento opposto del lavoro a tempo pieno (-8,1%). Ne consegue che, nel 2019, quasi due lavoratori dipendenti su dieci avevano un'occupazione a orario ridotto; questo rapporto aumentava a più del 29% nel caso della componente femminile, confermando quindi un ruolo piuttosto rilevante del lavoro a orario ridotto per le donne, mentre per gli uomini si attestava a poco più del 7%. Tuttavia, rispetto al periodo pre-crisi finanziaria, gli uomini occupati part-time sono raddoppiati, mentre le donne in analoga posizione sono cresciute di meno (+24%).

### 3.1 Andamento del mercato del lavoro territoriale

#### La ripresa dopo l'emergenza sanitaria

Se nella prima metà del 2021, le conseguenze dell'emergenza sanitaria caratterizzavano ancora il quadro economico e sociale regionale, dal secondo trimestre si osserva in generale un'evoluzione positiva delle condizioni del mercato del lavoro che riflette la ripresa economica. I trend occupazionali sono tornati progressivamente a crescere e a confermarsi nel corso del 2022.

Nel 2022 il numero medio di occupati è tornato pressoché ai livelli del 2019, recuperando pienamente le cadute seguite all'emergenza sanitaria, anche se la crescita occupazionale è stata più intensa nella prima parte dell'anno. **Gli occupati sono circa 55.200 occupati, di cui circa il 53% uomini e il 47% donne**. Di fatto si osserva complessivamente una lieve compensazione fra i generi a vantaggio delle donne: la componente maschile perde 300 unità, mentre quella femminile ne guadagna altrettante. Si ricorda che nel 2020<sup>15</sup>, l'occupazione era diminuita in termini tendenziali del -1,9%, vale a dire che, rispetto ai valori medi annui del triennio precedente (2017-2019), si avevano circa un migliaio di occupati in meno. Rispetto al 2021, invece si registra una crescita dei livelli occupazionali sia per le donne (+4,4%), sia per gli uomini (+4,8%), ma per questi ultimi non viene ancora recuperato il livello precedente la pandemia, al contrario della componente femminile che registra invece un saldo del +1,1% rispetto al 2019.

La variazione della disoccupazione risulta invece positiva per entrambi i generi, ma decisamente più marcata nel caso degli uomini (-10% F; -27,8% M). Il numero di disoccupati nel 2022 si riduce significativamente sia rispetto all'anno precedente (-1.000 disoccupati), sia rispetto al 2019 (-700 unità, di cui 500 uomini e 200 donne), attestandosi a circa 3.100 unità. La partecipazione al mercato del lavoro (forze di lavoro) registra un andamento positivo rispetto al 2021 (+2,5%), ma risulta ancora leggermente inferiore ai valori rilevati nel 2019 (-1,2%). Anche gli inattivi sembrano lievemente contrarsi.

Il tasso di attività (15-64 anni) nel 2022 è pari al 73,8%, più elevato anche rispetto al 2019; il tasso di occupazione (15-64 anni) registra una crescita del 1,5% rispetto allo stesso anno e si attesta sul livello massimo anche rispetto al 2018 (69,8% nel 2022), probabilmente per effetto anche della riduzione della popolazione in età da lavoro; il tasso di disoccupazione si riporta sul valore minimo del periodo (5,4% nel 2022).

La tabella che segue evidenzia i principali indicatori del mercato del lavoro della Valle d'Aosta in valori assoluti (migliaia), le variazioni percentuali e tassi relativi agli anni 2019, 2020, 2021 e 2022

<sup>15</sup> Rielaborazione dati Istat a cura dell'OES regionale



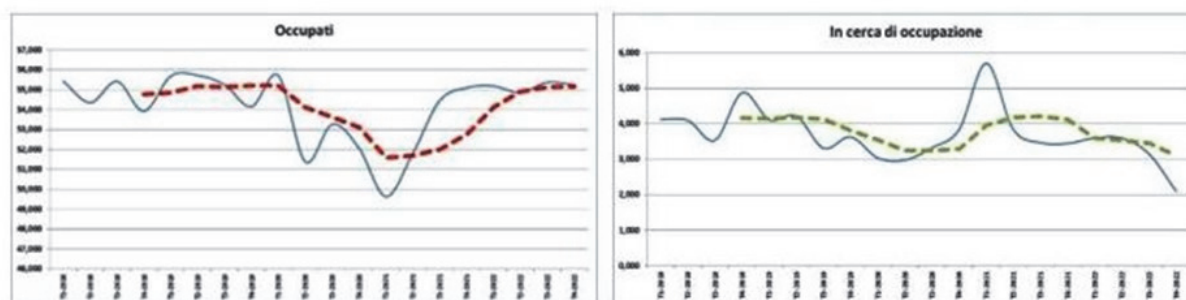
Tabella 1 principali indicatori del mercato del lavoro, valori percentuali. Anni 2019, 2020, 2021, 2022

	Principali indicatori del mercato del lavoro - valori percentuali											
	TOTALE				MASCHI				FEMMINE			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Tasso di occupazione (15-64)	68,3	66,5	66,5	69,8	72,6	70,4	69,9	73,5	64,0	62,6	63,2	66,0
Tasso di disoccupazione	6,6	5,9	7,3	5,4	6,0	6,2	7,1	4,5	7,3	5,5	7,4	6,4
Tasso di attività (15-64)	73,1	70,6	71,8	73,8	77,2	75,1	75,3	77,0	69,0	66,2	68,2	70,6

Fonte: Aggiornamento DPLF al 2022 dei dati elaborati dall'OES su dati Istat

Osservando il grafico sotto riportato, elaborato dall' Osservatorio Economico Sociale regionale, che evidenzia le dinamiche su base trimestrale nel corso del periodo 2018-2022 si può notare che **l'occupazione tendenziale**, ovvero al netto degli effetti stagionali, ha ripreso a crescere dopo la progressiva caduta tra il primo trimestre 2020 e il primo trimestre 2021, corrispondenti al periodo pandemico, anche se poi nel corso dei due ultimi trimestri del 2022 tende a stabilizzarsi. Nel caso della disoccupazione, specularmente a quanto rilevato per l'occupazione, si osserva che il picco si colloca tra la fine del 2020 e l'inizio del 2021, a cui segue una fase di progressiva riduzione che si protrae a tutto il 2022.

Graf. 1 - Occupazione e disoccupazione per trimestre; 2018-2022; valori assoluti e destagionalizzati



Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat

Rispetto ai valori medi italiani del 2022, la posizione della Valle d'Aosta si presenta significativamente migliore, con un tasso di occupazione superiore di circa 9 punti percentuali (69,8% contro 60,1%) e un tasso di disoccupazione inferiore (5,4% contro 8,1%) e, nello specifico, soprattutto i dati riferiti alla componente femminile appaiono discostarsi positivamente dal quadro nazionale. Il tasso di occupazione femminile è in Valle d'Aosta pari al 66% contro il 51,1% nazionale, mentre il tasso di disoccupazione femminile regionale è pari al 6,4% e quello italiano è del 9,4%. Il tasso di disoccupazione regionale si è ridotto soprattutto per i più giovani in misura più intensa. Precisamente, nel 2022 si rileva una riduzione del 2,9% per i 15-24enni e in maniera più rilevante per i 5-34enni, con +3,8% e, in generale, si è ridotta maggiormente per gli uomini (-1,4%) rispetto alle donne (-0,8%).

In particolare, la dinamica positiva dell'occupazione ha beneficiato del proseguire della ripresa nel commercio e nell'attività di alloggio e ristorazione che avevano invece ancora risentito nel primo trimestre del 2021 delle limitazioni connesse con l'emergenza sanitaria. La crescita rispetto all'anno precedente è stata sostenuta sia dal lavoro dipendente, che ha più che recuperato i valori pre-pandemici, sia da quello autonomo, più fortemente colpito dagli effetti della crisi. Tuttavia, quest'ultimo presenta però ancora valori al di sotto di quelli rilevati nel 2019.

Analizzando più in dettaglio **l'espansione dell'occupazione per tipologia di posizione professionale**, rispetto agli anni della crisi pandemica emerge che l'aumento **ha riguardato quasi esclusivamente la componente dell'occupazione dipendente (passata dal 75% degli occupati complessivi del 2019 al 76,3% nel 2022)**, mentre **la componente indipendente** risulta in crescita di 9,4% punti percentuali rispetto al 2021 ma **ancora**





**in calo del 5,3% rispetto al 2019.** Tale riduzione dei livelli nell'occupazione indipendente ha riguardato solo gli uomini (variazione del -9,2% del 2022 rispetto al 2019), mentre è cresciuta del 3,1% per le donne nello stesso periodo, dopo il calo verificatosi nel periodo pandemico.

Relativamente ai settori economici, la **riduzione dell'occupazione indipendente** si rileva principalmente nel settore dell'industria (-14,4%, escluse le costruzioni), in quello delle altre attività dei servizi (-12,5%) e nelle costruzioni (-6,1%). La maggiore crescita, invece si osserva nel settore dell'agricoltura (+4,6%).

L'occupazione in generale, in linea con i differenti ritmi di espansione della produzione, è cresciuta di più nei settori delle costruzioni e della manifattura, nei quali ha superato i livelli precedenti l'emergenza sanitaria (+15,5%), spiegando quasi completamente l'incremento registrato nel periodo.

Relativamente alla riduzione dei posti di lavoro, si osserva che nel corso del 2022 **la perdita ha interessato quasi esclusivamente gli occupati nella fascia di età centrale (35-49 anni)**, i quali registrano un saldo negativo di circa 1.600 unità, mentre nelle altre fasce si osservano degli aumenti, tranne che per la fascia 25-34 anni, che vede un lieve aumento inferiore alle 100 unità. Per contro, rispetto al periodo pre-pandemia, gli anni 2020 e 2021 hanno registrato saldi negativi per tutte le fasce di età fino a 50 anni. In particolare, le persone di età 35-49 anni vedono la concentrazione della perdita occupazionale del periodo con quasi 1.800 occupati in meno. Entrando più nel merito della situazione complessiva dei giovani valdostani, come già sopra anticipato, il tasso di disoccupazione si è ridotto in maniera più intensa per i giovani fra i 15 e i 34 anni e, in misura più marcata, per quelli dai 25 ai 35 anni (-3,8%). Parallelamente, il tasso di occupazione è cresciuto di circa 2,3 punti percentuali.

Relativamente al fenomeno dei NEET, ossia di giovani che non studiano, non lavorano e non sono inseriti in percorsi di formazione, l'Amministrazione regionale ha messo a punto e sta affinando un sistema informativo che permetta di censire, con la maggiore precisione possibile, tale fenomeno in Valle d'Aosta. Il cruscotto predisposto interroga in modalità interoperativa, e quindi con aggiornamenti costanti, più banche dati regionali (dal sistema scolastico SAL, dalle CO dei CPI, al sistema SISREG per i frequentanti percorsi formativi, ai dati della Chambre sugli avvii di impresa, ecc.), oltre a verificare la condizione di NEET attraverso le SAP del sistema nazionale MyAnpal in cooperazione applicativa con il sistema informativo regionale. Si tratta quindi di dati di natura amministrativa, e non di natura statistica come quelli ISTAT, che permettono l'identificazione del bacino dei giovani intercettati verso cui orientare azioni e politiche attive mirate.

Dalle risultanze del sistema regionale sopra descritto, emerge che i NEET valdostani rilevati al 31 luglio 2023 si attestano sulla percentuale del 7,46% dei residenti in Valle d'Aosta rientranti nella coorte di età considerata. Si precisa che questo dato non tiene conto di un fenomeno assai impattante in Valle d'Aosta, ma difficile da circoscrivere, essendo regione di frontiera, ossia dell'emigrazione dei giovani nei paesi confinanti (Svizzera e Francia). Si presume tuttavia che il fenomeno riguardi principalmente i giovani più istruiti e nella fascia di età 25-34 anni, come rilevato anche dal rapporto ISTAT citato.

Infine, si osserva che anche il ricorso agli ammortizzatori sociali è diminuito significativamente, fatta eccezione per le domande di indennità di NASPI, come si vedrà meglio in seguito.

### **Il ricorso agli ammortizzatori sociali**

Nel 2022 **le domande di sussidio di disoccupazione (NASPI) sono significativamente aumentate (+25,3%** rispetto al 2021), tornando su livelli di poco inferiori a quelli del 2019. La crescita probabilmente è dovuta principalmente alla maggiore mobilità del mercato del lavoro e, seppur in misura più contenuta, al recente allentamento dei requisiti<sup>16</sup> di accesso.

Il ricorso alla Cassa integrazione guadagni nel 2021<sup>17</sup> si era già quasi dimezzata rispetto all'anno precedente,

<sup>16</sup> Dal 1° gennaio 2022 non trova più applicazione il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo dei 12 mesi antecedenti la cessazione; la platea dei destinatari è stata inoltre ampliata anche agli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci

<sup>17</sup> Dati rielaborati dall'OES su dati Istat



quando erano state superate 5.100.000 ore autorizzate, ovvero un valore superiore di quasi due volte e mezzo rispetto a quello registrato nel 2009, l'anno peggiore della precedente crisi economica, e che avrebbe coinvolto, in linea teorica, oltre 3.000 lavoratori. Il trend positivo è proseguito anche nel 2022 grazie alla forte diminuzione nel settore dei servizi, che ne aveva beneficiato in misura rilevante nel biennio precedente durante la pandemia. Secondo il rapporto annuale di Banca d'Italia, nel 2022 in Valle d'Aosta le ore autorizzate di Cassa integrazione guadagni (CIG) e di Fondi di integrazione salariale (FIS) sono state pari a circa 2,3 milioni (-56,3% rispetto all'anno precedente), equivalenti, se espresse in termini di lavoratori a tempo pieno, al 2,4 per cento degli occupati in regione (5,7 nel 2021; 0,1 nel 2019). Nei primi quattro mesi del 2023 le ore autorizzate di CIG e FIS si sono ancora ridotte (-31,6% rispetto allo stesso periodo del 2022).

In rapporto invece alla Cassa integrazione straordinaria (CIGS) le ore sono aumentate per effetto della crescita delle richieste nel comparto metallurgico (concentrandosi principalmente nel mese di dicembre), maggiormente colpito dalle ricadute dei rincari energetici e delle materie prime.

### **La domanda di lavoro potenziale e le criticità del *mismatch* fra domanda e offerta**

Come già sopra evidenziato, le difficoltà nel reperimento di capitale umano è attualmente l'elemento di maggior preoccupazione da parte della domanda locale e in particolare nel comparto turistico ricettivo. La maggiore domanda di lavoro ha ulteriormente accentuato le criticità nell'intercettare il personale necessario, già rilevate negli ultimi anni soprattutto nel settore turistico e in quello delle costruzioni.

In base ai dati di un'indagine Adava (Associazione degli Albergatori della Valle d'Aosta), circa i tre quarti delle imprese intervistate ha segnalato difficoltà rilevanti nel reperire personale in corrispondenza della stagione turistica invernale 2022/23, mentre è previsto che la situazione dovrebbe attenuarsi lievemente nella restante parte dell'anno in corso.

Anche il sistema informativo Excelsior di Unioncamere e ANPAL evidenzia che, a fronte della crescita dell'occupazione, si è aggravato il mismatch fra la domanda e l'offerta di lavoro. Secondo il rapporto annuale Excelsior nel 2022 la quota di imprese che segnala difficoltà a reperire manodopera è cresciuta al 41,9% rispetto al 28,6% nel 2021. Anche in questo caso le maggiori criticità si rilevano soprattutto nel settore turistico e in quello delle costruzioni. Riguardo alle professioni di difficile reperimento, il report individua fra le più critiche le seguenti: i dirigenti, professioni intellettuali, scientifiche, con elevata specializzazione (57,3%), le professioni tecniche (52,9%), gli operai specializzati (51%) e le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (48,6%).

Come suggerisce inoltre il rapporto di Banca d'Italia, già citato, le difficoltà da parte delle imprese a reperire il personale necessario potrebbe essere imputabile alla fase ciclica espansiva, trainata anche dagli investimenti del PNRR.

Di fatto, a prescindere dalla situazione congiunturale, già da molti anni la Regione Valle d'Aosta soddisfa una parte del proprio fabbisogno di manodopera tramite il ricorso a forza lavoro da fuori regione, specie in presenza di picchi di domanda stagionali e, quindi, principalmente nel comparto turistico e delle costruzioni.

In base a elaborazioni della Banca d'Italia su dati del Campione integrato delle comunicazioni obbligatorie (CICO), emerge che, **nella media degli anni 2015-2019, il 5,9% dei lavoratori che hanno attivato un contratto nelle costruzioni in Valle d'Aosta proveniva da fuori regione.** È una quota superiore a quella riscontrata nell'industria in senso stretto ed è di poco inferiore alla media nazionale nelle costruzioni (4,1% e 6,6%, rispettivamente). In particolare, risulta che la mobilità interregionale tende a essere più alta per le professioni tecniche e ad alta specializzazione. È emerso inoltre che il reperimento della manodopera richiesta è avvenuto anche facendo ricorso all'assunzione di lavoratori **da altri settori**. Nella media degli anni 2015-2019, l'8,8 per cento degli occupati nelle costruzioni in Regione aveva lavorato nei dodici mesi precedenti in un altro settore, spesso nel comparto commerciale e turistico e negli altri servizi (9,9% è la media nazionale). In rapporto, invece ai lavoratori provenienti dall'estero, la quota di stranieri che hanno attivato nel biennio 2017-2019 un contratto nelle costruzioni è stata pari al 2,7 per cento dei lavoratori dipendenti del settore.



Il rapporto di Banca d'Italia citato preannuncia che probabilmente la spinta occupazionale generata dal PNRR potrebbe accentuare il problema del reperimento di manodopera principalmente nel settore delle costruzioni. Infine, anche un recente comunicato<sup>18</sup> di Unioncamere rileva che sulla base delle stime sull'impatto degli investimenti del PNRR in Italia, quattro sono le filiere che paiono maggiormente trainate dai fondi allocati e rispetto alle quali è stato stimato l'assorbimento del flusso di occupati complessivi: le costruzioni e le infrastrutture dovrebbero assorbire il 21% del flusso che sarà attivato dal Piano, il turismo e commercio il 18%, i servizi avanzati il 16% e la filiera formazione e cultura il 13%. Il PNRR dovrebbe anche intensificare la richiesta di competenze per affrontare i processi di transizione verde e digitale: tra il 2023 e il 2027 dovrebbero venire richieste competenze green a circa 2,4 milioni di lavoratori (il 65% del fabbisogno del quinquennio) e competenze digitali a poco più di 2 milioni di occupati (il 56% del totale).

In riferimento agli investimenti del PNRR in Regione nell'ambito delle politiche attive del lavoro, il PAR 2022 di attuazione del Programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), quale azione di riforma prevista dal PNRR proprio per riqualificare i servizi di politica attiva del lavoro, aveva indicato come potenziali beneficiari del programma 1.260 persone (corrispondenti alla ripartizione dell'obiettivo nazionale). Tale target rappresenta il 22,2% dei potenziali lavoratori non occupati nell'anno 2022 (comprendendo i disoccupati e le forze di lavoro potenziali). Le misure previste di politica attiva del lavoro oggetto degli avvisi pubblici regionali di affidamento dei servizi sono state per lo più attivate nell'autunno 2022, nel paragrafo seguente si analizzeranno i risultati conseguiti entro il terzo trimestre del 2023 in termini di servizi e politiche proposte e realizzate per i beneficiari presi in carico, che a fine 2022 ammontavano a 1.337 persone (+6,1% rispetto a quanto stimato nel PAR).

### 3.2 I beneficiari potenziali del Programma GOL

La Regione autonoma Valle d'Aosta (di seguito RAVA), in considerazione delle caratteristiche socio-economiche del suo territorio, come evidenziate nei due paragrafi precedenti, nonché delle risultanze della prima annualità di implementazione delle misure a valere sul PAR-GOL 2022 di seguito sintetizzate, intende proporre una revisione degli obiettivi/target assegnati, in quanto non più coerenti con l'attuale andamento del mercato del lavoro locale e con le sue peculiarità. Si precisa che la Regione intende fruire dell'opportunità fornita dal Programma GOL ad integrazione e completamento della strategia regionale definita nel Piano Politiche del Lavoro 2021-2023 e nella nuova Alleanza per il Lavoro di Qualità, approvata con Deliberazione della Giunta regionale n. 402 del 26 aprile 2023.

Rispetto al target individuato nel Piano di attuazione regionale approvato nel 2022 (DGR n. 442 del 19 aprile 2022), le modifiche che sono state apportate derivano dalle risultanze delle azioni già attivate, dagli attuali trend positivi del mercato del lavoro (con significativo decremento del tasso di disoccupazione, passato dal 6,6% del 2019 al **5,4% del 2022**, e con ulteriore riduzione rilevata nel **2° trimestre 2023** rispetto allo stesso periodo del 2022: dal 6,2% al **4,5% del 2023**), oltre che da alcune sue peculiarità. Fra queste le più rilevanti sono riconducibili all'elevata stagionalità dell'occupazione alternata spesso a brevi periodi di disoccupazione, che difficilmente risultano conciliabili con la fruizione di percorsi di politiche attive, e, in ultimo, la grave crisi demografica con il conseguente invecchiamento della popolazione in età lavorativa che necessita spesso di percorsi di accompagnamento al reinserimento socio-lavorativo di lunga durata, articolati e variegati, in base ai diversi bisogni rilevati.

Le modifiche afferiscono parzialmente ai settori economici che si intendono coinvolgere maggiormente e principalmente al bacino numerico di riferimento che richiede una revisione dei valori stimati alla luce di quanto premesso.

---

<sup>18</sup> Comunicato stampa Unioncamere del 28 marzo 2023 "La difficoltà di reperimento del personale è costata all'Italia fino a 38 miliardi di euro nel 2022"



L'attuale target dei principali beneficiari di GOL è rappresentato da una platea di persone ampia ed eterogenea che può essere articolata nei seguenti gruppi/target:

- disoccupati percettori di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro, con particolare riferimento ai lavoratori impiegati nel settore turistico e nel suo indotto;
- beneficiari di sostegno al reddito di natura assistenziale e di attivazione al lavoro;
- altri lavoratori fragili e/o vulnerabili e altri disoccupati con minor chances occupazionali, con particolare attenzione ai giovani NEET che presentano criticità plurime.

Relativamente ai livelli di attuazione delle misure previste dal PAR-GOL 2022, a metà settembre 2023, le **persone profilate dai CPI regionali con assessment qualitativo definito, sottoscrizione di un patto di servizio personalizzato** e assegnazione ad uno dei quattro percorsi previsti sono **2.395 di cui 1.301 persone nel 2022 e le restanti 1.094 nel 2023**. I beneficiari aventi **almeno una politica avviata o proposta successivamente alla presa in carico rappresentano l'88,7%<sup>19</sup> del totale**. L'incidenza percentuale delle persone entrate nel Programma nel 2023, rispetto allo stock complessivo dei presi in carico, è del 46% circa e, rispetto al target previsto per il 2023, è di circa il 50%. Ciò denota un rallentamento nel corso del 2023 rispetto al primo periodo di attivazione del Piano regionale avvenuto nel corso del 2022 (agosto - dicembre 2022), quando di fatto il numero dei presi in carico era superiore al valore del target previsto dal programma sulla base delle quote di riparto delle risorse finanziarie (+6,1%). Le ragioni di tale progressiva riduzione di nuovi beneficiari entrati nel Programma sono principalmente riconducibili alle difficoltà sotto declinate relative all'intercettazione del bacino di disoccupati contemplato come target per il 2023. Da un lato il grande sforzo collettivo profuso dai CPI regionali in fase di avvio del Programma ha prodotto un iniziale numero di ingressi superiore al valore stimato nel PAR 2022, dall'altro l'attuale evoluzione socio-economica di pressoché pieno recupero della situazione pre-covid ha generato un graduale ridimensionamento del bacino di riferimento dei potenziali beneficiari in Regione. Inoltre, i risultati positivi vanno letti in una duplice ottica: da un lato l'influenza dell'andamento positivo del mercato del lavoro e dell'economia regionale del periodo post pandemico e, dall'altro il successo delle politiche del lavoro attivate, a valere su più fondi: PNRR, FSE e Fondi regionali.

Analizzando alcune caratteristiche socio-anagrafiche del bacino di persone prese in carico nel Programma GOL, si osserva che **il genere prevalente è quello femminile (59,1%)**, che la fascia di età più rappresentata è quella dei 30-54enni (53,8%), che i beneficiari stranieri coinvolti ammontano a circa il 24% e che coloro che presentano un'anzianità di disoccupazione uguale o superiore ai 12 mesi (al netto dei decaduti, cessati o occupati) corrispondono a più del 53% del totale degli **attuali iscritti ancora al programma (n. 1983 su 2.395 complessivi, pari a circa l'83%)**. Relativamente all'età si evidenzia ancora che **circa il 24% è relativo alla fascia dai 55 anni in poi**, ma si registra anche una importante **partecipazione di giovani under 30 (il 22% circa, corrispondenti a 530 giovani)**.

Guardando alla **tipologia di percorso GOL** attivato dalla platea complessiva dei beneficiari, si evidenzia un'incidenza non rilevante dei **percorsi 1 di "reinserimento lavorativo"** (pari al 37% circa). Ciò potrebbe denotare l'esigenza, da parte dell'utenza che si rivolge ai CPI, di un aggiornamento professionale propedeutico al reinserimento nel mercato del lavoro. Di contro, il dato potrebbe evidenziare anche una mancata partecipazione degli stagionali che, o per la brevità della loro non occupazione evidentemente non percepiscono l'utilità di aderire a percorsi di politica attiva, oppure manifestano il bisogno di riorientarsi verso settori alternativi che offrono maggiore stabilità occupazionale.

Con riferimento ai **percorsi 4 "Lavoro e inclusione"** emerge una loro elevata incidenza (pari al 30,7%, che non trova paragoni con le altre realtà regionali) e la caratteristica rilevata dagli operatori di una frequente

---

<sup>19</sup> Il dato è presente nella Nota n. 6 /2023 di Anpal di monitoraggio del Programma GOL, con dati aggiornati al 30 giugno 2023

difficoltà a circoscrivere i diversi gradi di fragilità in seno ad un target eterogeneo al suo interno.

Inoltre, risulta significativa la bassa incidenza dei **percorsi 3 di Reskilling** (pari al 5,3%) che denota la presenza di forti criticità e/o possibili resistenze da parte dell'utenza più fragile nel farsi coinvolgere nell'offerta formativa di riqualificazione professione proposta.

Relativamente ai **livelli occupazionali alle dipendenze**, si osserva che i beneficiari presi in carico che registrano almeno **un rapporto di lavoro avviato successivamente alla presa in carico rappresentano il 55,4%**. Rispetto alle tipologie contrattuali di tali beneficiari, per circa il 65% si registra la presenza di uno o più rapporti di lavoro a tempo determinato (comprensivo di quelli con contratto a chiamata e al netto di altre tipologie contrattuali), per il 15,5% circa si rilevano rapporti con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato professionalizzante, per circa il 7,5% trattasi di contratti di lavoro domestico, mentre i restanti risultano inseriti in tirocinio o in percorsi di inclusione attiva o altro. Analizzando ora lo status occupazionale del totale dei "profilati" con Patto di servizio sottoscritto, coloro che, a settembre 2023, non risultano più iscritti ai CPI **perché "occupati" sono 246, pari al 10,3%**. Tuttavia, fra coloro che hanno ancora i percorsi attivi, **più del 35% (n. 648) risulta in "sospensione di anzianità"** per avviamenti con contratti a termine fino a 6 mesi o la cui durata non ha ancora superato i 6 mesi (n. 541), cui vanno aggiunti i 107 percettori **inseriti in tirocinio**. (Cfr. tabella di sintesi in calce al paragrafo).

In rapporto ai **titoli di studio posseduti**<sup>20</sup> da questo bacino complessivo di persone aderenti ai diversi percorsi GOL, si osserva che il 52% circa possiede al massimo la ex licenza media e, in particolare, rispetto ai diversi percorsi di inserimento, sono prevalentemente presenti nei percorsi di "Lavoro e inclusione", dove rappresentano circa il 64% del totale complessivo dei percorsi 4.

Esaminando invece il **bacino di beneficiari GOL complessivi a cui è stato proposto un percorso formativo si registra una platea di 578 utenti con i seguenti esiti**: per il 24% circa l'azione è in stato conclusa, per il 42% circa è in stato avviata e per il 27% circa è in stato proposta (il restante 7% circa è relativo ai percorsi interrotti o altro). Relativamente agli attuali beneficiari avviati in attività di formazione per tipologia di percorso, si evidenzia che coloro che sono impegnati in percorsi formativi attivati ammontano a 312; gli inseriti nei percorsi 2 di upskilling sono 211, di cui oltre il 59% in percorsi di rafforzamento delle competenze digitali e il restante 40% circa in percorsi di aggiornamento relativi al settore della produzione alimentare (47% circa), degli impianti a fune (36% circa) e della ristorazione (oltre il 17%). Fra i 54 beneficiari inseriti, invece, nei percorsi 3 di reskilling si osserva che il 78% circa afferiscono al settore amministrativo e il restante 22% circa in quello alberghiero. I percorsi di aggiornamento attivati per i beneficiari dei percorsi 4 di lavoro e inclusione vedono la partecipazione di 47 persone.

Alla luce delle riflessioni emerse anche dal confronto con gli operatori privati coinvolti nell'erogazione delle misure, a valle di questo primo periodo di attivazione del Programma che presenta un'insufficiente livello di partecipazione all'offerta formativa disponibile, affiorano fabbisogni inespresi da parte dei beneficiari, che di fatto rappresentano un ostacolo persistente al necessario investimento richiesto dai percorsi medio-lunghi finalizzati all'acquisizione di qualificazioni/riqualificazioni spendibili nel mercato del lavoro locale. Da un lato forse gli utenti non percepiscono la robustezza nel lungo periodo del profilo professionale conseguibile rispetto all'investimento formativo richiesto, dall'altro lato tali percorsi non prevedono l'acquisizione di quelle "capabilities" necessarie per fronteggiare proattivamente un qualsivoglia contesto di lavoro, caratterizzato sempre più da esigenze di forte adattabilità e flessibilità, oltre che per rendere resilienti le persone nel lungo periodo. Preliminarmente ai percorsi di qualifica, per un numero significativo di beneficiari sarebbero necessari percorsi orientati anche allo sviluppo del loro potenziale, finalizzati a sostenerne l'empowerment, la loro autoefficacia, la capacità di controllo delle situazioni fonti di stress, l'accettazione della sfida che l'adattabilità attuale richiede. Possono essere utili anche momenti di orientamento al ruolo di riferimento (contestualizzandolo), di acquisizione di competenze trasversali e

---

<sup>20</sup> I dati sono rappresentati al netto di quelli non disponibili che rappresentano il 6,2% del totale complessivo.





organizzative, imprescindibili per l’inserimento in qualsivoglia realtà organizzativa.

Esaminando in sintesi la platea dei beneficiari GOL, si osserva che, **a settembre 2023, risultano ancora registrati nel Programma 1.983 persone** (con assessment definito e Patto di servizio sottoscritto), **di cui 1.845 con percorsi di politica attiva avviati, pari al 77% del totale dei profilati**. Fra questi, come già precedentemente precisato, **il 35% circa risulta attualmente avviato con rapporti di lavoro a termine**, con status “in sospensione di anzianità” o “in attività senza contratto”. Pertanto, **i beneficiari profilati, ma ancora in attesa di attivazione dei percorsi di politica attiva sono, al netto dei percorsi di reinserimento lavorativo, in totale n. 138**.

A settembre 2023, **i disoccupati percettori di NASPI** aventi un Patto di servizio sottoscritto nei CPI regionali sono complessivamente 1.222 persone (circa il 31%), di cui oltre il 60% donne. Rispetto al CPI di competenza, si rileva che oltre il 66% afferisce al CPI di Aosta, mentre i percettori di DIS-COLL risultano molto marginali. Il 43% circa dei percettori di NASPI con Patto sottoscritto risulta già inserito nei percorsi GOL di cui circa il 62% nei percorsi di reinserimento lavorativo. Il restante 57% circa rappresenta un potenziale bacino di beneficiari del Programma.

Analizzando i settori economici di provenienza dei “naspizzati” con patto di servizio sottoscritto, si osserva che sono caratterizzati da un’elevata stagionalità<sup>21</sup> (più del 41%) e da una lieve prevalenza femminile (pari al 51% degli stagionali complessivi). Fra i settori economici che maggiormente caratterizzano questo fenomeno della stagionalità locale, **il settore turistico e quello dei trasporti rappresentano circa l’80% dei settori di provenienza dei percettori di NASPI con patto sottoscritto** e, in particolare, la presenza femminile nel settore turistico ammonta a più del 57%.

L’analisi del fenomeno della stagionalità evidenzia la peculiarità del lavoratore stagionale che risulta “non occupato” per periodi di durata spesso inferiore ai tre mesi, non rientrando quindi nel flusso della presa in carico in capo ai Centri per l’Impiego per il rientro al lavoro a breve scadenza, spesso nella stessa azienda di provenienza. Nonostante la perdita di appeal soprattutto del settore turistico da parte dei lavoratori, aggravatasi a seguito del periodo della pandemia sanitaria (come anche del settore dei trasporti), la domanda di servizi sempre più qualitativi in tale settore rimane molto elevata e in progressiva crescita. Di contro, alla conseguente crescita della domanda di lavoro del settore, si registra un elevato disallineamento con l’offerta, come già evidenziato nell’analisi del contesto regionale. La grave carenza di disponibilità dell’offerta verso tali settori, sia a livello quantitativo, ma ancora di più, a livello qualitativo, comporta il rischio di perdita di competitività da parte del tessuto imprenditoriale locale, così come, lato disoccupati, di opportunità occupazionali nel settore più trainante dell’economia regionale per il quale, come vedremo di seguito, si sta operando una profonda trasformazione e innovazione.

L’Amministrazione regionale, per fronteggiare tali criticità, il 3 maggio 2023 ha sottoscritto con le parti sociali del territorio (rappresentanti regionali dei lavoratori, delle imprese, delle cooperative e delle professioni ordinistiche) un importante documento programmatico, definito **“Alleanza per il lavoro di qualità”**<sup>22</sup> con l’obiettivo di *“rendere il proprio territorio capace di generare lavoro di qualità, per mezzo di una formazione attenta alle necessità dell’economia e dei contesti locali, di un forte contrasto alle disuguaglianze e, soprattutto, di una maggiore attrattività, favorendo un concetto di lavoratrice e lavoratore (sia esso subordinato, autonomo o libero professionista) non più identificabile semplicemente come “forza lavoro”, ma quale “capitale umano” indispensabile per un sano sviluppo dell’economia regionale”*. Il proposito della Regione, pertanto, è di intervenire in maniera rilevante sui settori trainanti l’economia regionale a partire da quello del turistico, cercando di sostenerne la transizione verso una maggiore ecosostenibilità e digitalizzazione, anche operando sull’indotto, come ad esempio l’enogastronomia associata all’offerta culturale e ai servizi di intrattenimento, i trasporti, ecc. Una particolare attenzione viene

<sup>21</sup> La dimensione di stagionalità viene dichiarata dai datori di lavoro o, in loro vece, dai consulenti del lavoro, all’atto delle comunicazioni obbligatorie relative agli avviamenti attivati e sono, pertanto, suscettibili di imprecisioni e non verificabili.

<sup>22</sup> Link al documento: <https://lavoro.regione.vda.it/focus/l-alleanza-per-il-lavoro-di-qualita>



riservata agli ambiti più trasversali delle energie rinnovabili e della transizione digitale. L'intenzione è quella di creare le condizioni per una qualificazione o riqualificazione del capitale umano presente nel territorio valdostano, investendo in aree e settori in prospettiva capaci di generare e attrarre nuova occupazione di qualità. La Regione sta, pertanto, investendo in politiche attive che siano efficaci e capaci di creare opportunità di lavoro inclusive e dignitose, nel potenziamento dell'integrazione con il sistema dell'orientamento, dell'istruzione e della formazione, al fine di ridurre il divario tra domanda e offerta di lavoro.

In merito invece al target dei **beneficiari di sostegno al reddito di natura assistenziale**, i percettori residuali notificati ai CPI che ancora percepiscono il Reddito di Cittadinanza a settembre 2023 ammontano a 264 persone, ma, al netto dei trasformati, degli esclusi e degli esonerati, i restanti con Patto per il Lavoro sottoscritto sono 107 e, fatta eccezione per qualche caso, quasi tutti costoro sono già inseriti in percorsi GOL. Analizzando il bacino complessivo dei beneficiari RdC indirizzati ai CPI del territorio, la percentuale maggiore di utenza afferisce al CPI di Aosta (67%). Una parte preponderante di percettori RdC notificati ai CPI regionali vengono indirizzati verso i servizi sociali, in quanto trattasi di persone già in carico a tali servizi. La quota di donne beneficiarie di RDC ammonta al 52,3% e, rispetto al totale complessivo, i percettori con età pari o superiore ai 50 anni rappresentano circa il 45%, di cui il 18,6% con un'età uguale o superiore ai 60 anni. Fra le più rilevanti criticità di tale utenza, caratterizzata da forte complessità, si citano: bassi livelli di occupabilità derivante anche dalla compresenza di fattori critici plurimi e non solo riconducibili al bisogno di lavoro, bassi livelli di scolarità (circa il 70% possiede al massimo la ex licenza media), lunghi periodi di disoccupazione (circa il 78% presenta una durata della disoccupazione di 12 mesi e oltre, con prevalenza di donne), di inattività e brevi periodi di attività caratterizzata da forte precarietà, bassi redditi e bassa qualificazione, frequente estraneità al mercato del lavoro formale e alle prestazioni di sostegno connesse. L'Amministrazione regionale, al fine di individuare, prendere in carico e fronteggiare in maniera sinergica i bisogni multidimensionali di questo target e rafforzare concretamente la loro inclusione socio-lavorativa, è intervenuta tempestivamente nel rafforzare e mobilitare la rete degli attori socio-economici e in particolare quelli del terzo settore.

**L'utenza iscritta ai servizi di inclusione lavorativa** dei CPI regionali della Valle d'Aosta, riconducibile sia al collocamento mirato che alle diverse categorie dello svantaggio sociale, **ammonta complessivamente a più di 1000 persone (comprese quelle in sospensione di anzianità)** ed è per circa il 48% collocata nella fascia di età che va dai 50 anni e oltre. In riferimento specifico al collocamento mirato, la quota dei soggetti inseribili in percorsi di politiche attive è del 54,6 (n. 559) con prevalenza di fasce di età superiore ai 50 anni (circa il 56%) e con una componente femminile pari a circa il 47%. È un'utenza caratterizzata da una bassa scolarità e scarse esperienze professionali o, quando presenti, molto settorializzate e poco trasferibili. Si tratta dunque di persone con profili che rispondono con maggiori difficoltà alle richieste di un mercato del lavoro fortemente dinamico e competitivo.

L'analisi relativa, invece, all'utenza con svantaggio non riconducibile alla disabilità, rileva un bacino di 523 iscritti ai servizi di inclusione socio-lavorativa, con fascia di età prevalente di 30-49 anni (circa il 40%) ma con presenza significativa anche in quella dei 50enni e oltre (circa il 36%). Le donne sono rappresentate con una percentuale inferiore rispetto al target della disabilità (circa il 38%), denotando una netta prevalenza degli uomini. Rispetto alla cittadinanza, si osserva una **importante presenza di stranieri, pari al 32,5% del totale**, di cui più del 30% di cittadini provenienti da paesi extra UE. Osservando i titoli di studio posseduti sul totale complessivo, si rileva che, al netto di un 14% di titoli non rilevabili, **il 66,5% possiede al massimo la ex licenza media**.

In fase di progettazione dei percorsi di politica attiva da proporre al bacino dei beneficiari GOL caratterizzato da vari livelli di fragilità, la Regione ha deciso di strutturare **due diversi percorsi 4 di "Inclusione e lavoro"**, uno rivolto alle persone con criticità meno complesse, necessitanti di percorsi di accompagnamento al lavoro meno articolati (cluster "P4 – Lavoro") e l'altro rivolto, invece, all'utenza con criticità plurime (cluster "P4 – Inclusione"), presentanti necessità di una presa in carico integrata con la partecipazione quindi di più attori



della rete di supporto e, in particolare, di quelli afferenti ai servizi sociali e socio-assistenziali. Pertanto nell'ambito del bacino complessivo dei percorsi 4, le tipologie di soggetti che gestiscono le rispettive prese in carico differiscono per aree di competenza, sia lato case manager dei CPI, sia lato operatori privati erogatori dei servizi. In relazione al **numero di beneficiari GOL inseriti nei percorsi 4 – Inclusione sono complessivamente 404**, di cui circa **l'87% rappresenta il cluster 4 – Inclusione** e il restante il 13% il cluster 4 – lavoro.

In relazione al **target dei giovani under 30**, nel 2022 il **tasso di disoccupazione dei giovani nella fascia 15-29 anni rilevato dall'Istat risulta significativamente migliorato** sia rispetto al periodo pandemico, sia rispetto al biennio precedente (2018-2019), essendo passato dal 15,8% del 2018, al 14,9% del 2019, al 17,8% del 2021 per poi scendere al **12,8% del 2022**

L'analisi dei giovani under 30 iscritti ai CPI regionali, in quanto potenziali beneficiari di misure<sup>23</sup> di politica attiva del lavoro, evidenzia che a settembre 2023 risultano essere 1418 con almeno una DID valida (con una lieve prevalenza di giovani maschi: 50,5%). Fra questi coloro che hanno un Patto di servizio sottoscritto sono 885 giovani, con una quota prevalente dei 15-24enni (circa il 67%), dei quali più dei due terzi afferiscono al CPI di Aosta (per il 67,5%). Più in dettaglio, sono 298 i giovani profilati con inserimento nel programma GOL e, fra questi, 275 risultano ancora in percorsi attivi, di cui 66 quelli inseriti in tirocinio. L'incidenza delle giovani ragazze sul totale degli iscritti è del 49,5%, percentuale che si abbassa rispetto a quanti hanno un patto sottoscritto (circa 47%) ma che migliora rispetto al totale complessivo dei giovani inseriti nei percorsi GOL (circa 49%).

In merito ai percorsi GOL che prevedono il coinvolgimento specifico di giovani under 30 si evidenzia che le misure di politica attiva implementate in Regione tramite avvisi pubblici ha contemplato nell'ambito dei percorsi 4 di inclusione e lavoro una specifica linea di intervento per i giovani con criticità plurime.

Tali misure registrano attualmente il coinvolgimento di 109 giovani assegnati all'ente privato erogatore, sul totale di 404 beneficiari complessivi (giovani ed adulti), e precisamente 93 sono i giovani con percorsi ancora attivi.

**Beneficiari GOL ancora attivi a settembre 2023 nel programma GOL con percorsi avviati, per tipologia di percorso, genere e per status in sospensione di anzianità o in tirocinio**

Tipologia di percorso GOL	Num.		%		Num. totale	% totale	di cui in sospensione di anzianità*		e inseriti in tirocinio		Totale avviati a termine	
	F	M	F	M			Num.	%	Num.	%	Num.	%
	P. 101	442	296	24,0%			16,0%	738	40,0%	279	15,1%	7
P. 102	259	149	14,0%	8,1%	408	22,1%	139	7,5%	5	0,3%	144	7,8%
P. 103	87	7	4,7%	0,4%	94	5,1%	24	1,3%			24	1,3%
P. 104	301	304	16,3%	16,5%	605	32,8%	99	5,4%	95	5,1%	194	10,5%
<b>Totale complessivo</b>	<b>1089</b>	<b>756</b>	<b>59,0%</b>	<b>41,0%</b>	<b>1845</b>	<b>100%</b>	<b>541</b>	<b>29,3%</b>	<b>107</b>	<b>5,8%</b>	<b>648</b>	<b>35,1%</b>

\* in sospensione di anzianità per avviamenti con contratti a termine fino a 6 mesi o la cui durata non ha ancora superato i 6 mesi

### 3.3 La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro

Occorre premettere che la RAVA presenta un quadro istituzionale di riferimento particolare in quanto, a differenza delle altre Regioni italiane, non ha mai avuto enti intermedi che gestissero i servizi per il lavoro, neppure a seguito del passaggio delle competenze dallo Stato alle Regioni.

Nell'ordinamento istituzionale della RAVA, non sono previste le Province quali organismi intermedi di governo; i servizi e le politiche attive del lavoro sono, pertanto, di esclusiva competenza regionale, come anche la gestione dei CPI. La regia regionale è quindi forte e presente non solo a livello di definizione delle

<sup>23</sup> Attualmente in Regione non sono non risultano attivi degli avvisi regionali di Garanzia Giovani.



politiche e delle strategie regionali (che sono comunque sempre condivise con gli stakeholders del territorio all'interno del "Consiglio per le politiche del lavoro"), ma anche in relazione all'erogazione di alcuni specifici servizi offerti (percorsi formativi o di accompagnamento al lavoro) a cura degli enti accreditati.

La RAVA disciplina le modalità di esercizio delle funzioni alla stessa conferite dal decreto legislativo 10 aprile 2001, n. 183 (Norme di attuazione dello Statuto speciale della Regione Valle d'Aosta, concernenti il conferimento di funzioni alla regione in materia di lavoro), nonché dalla legge regionale 31 marzo 2003, n. 7 (Disposizioni in materia di politiche regionali del lavoro, di formazione professionale e di riorganizzazione dei servizi per l'impiego), che resta la principale fonte normativa regionale relativa ai servizi per il lavoro. Tale legge è in corso di revisione, al fine di renderla maggiormente rispondente alla diversa situazione economica e sociale presente a quasi vent'anni dalla sua emanazione. La sua approvazione avverrà presumibilmente a cavallo tra il 2023 e il 2024.

Tale legge regionale, esattamente come quella in corso di approvazione, disciplina le competenze, le funzioni e i compiti della RAVA in materia di politiche attive del lavoro, di formazione professionale e di riorganizzazione dei servizi per l'Impiego. In particolare, istituisce il Piano triennale di politiche del lavoro e ne definisce gli obiettivi e le priorità; prevede, inoltre, il Consiglio per le politiche del lavoro, quale sede permanente di concertazione e partecipazione delle forze sociali alla programmazione e attuazione delle azioni del Piano.

Al fine di rispettare quanto previsto dal d.lgs. 150 del 2015 e, nello specifico, i Livelli essenziali delle prestazioni (LEP) stabiliti, a partire dal 2020, la RAVA ha dato avvio ad un'importante strategia di riassetto organizzativo per offrire un servizio sempre più rispettoso dei LEP e delle esigenze dei principali target di riferimento (disoccupati, imprese e lavoratori).

L'attuale organizzazione dei CPI si presenta in una fase evoluta rispetto alle funzioni indicate nella legge regionale del 2003, posizionandosi in un'ottica di costante miglioramento dei servizi offerti, nel rispetto dei LEP sia per quanto riguarda i cittadini sia per le imprese presenti sul territorio che si rivolgono al servizio pubblico. In tale ottica, infatti, i CPI svolgono attualmente le seguenti funzioni:

- accoglienza ed erogazione del servizio di informazione alle persone in cerca di occupazione, agli occupati, ai datori di lavoro, agli studenti;
- consulenza ai datori di lavoro per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e la preselezione;
- consulenza orientativa ed inserimento lavorativo;
- attività connesse con l'attuazione dei piani triennali e assegnazione, quando necessario, dei casi particolari ai servizi specialistici o centralizzati;
- selezione e avviamento dei lavoratori negli enti pubblici;
- trasmissione dei dati rilevati e delle informazioni richieste all'Osservatorio economico e del mercato del lavoro;
- integrazione lavorativa delle persone disabili attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato, come previsto ai sensi della legge 68/1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili).

I CPI sono, inoltre, destinatari della comunicazione dell'avvenuta costituzione dei rapporti di lavoro, anche relativi alle quote di riserva previste dalla legge 68/1999, e della cessazione degli stessi.

In tema di svantaggio e disabilità, la RAVA, in considerazione della particolarità del target, ha previsto un apposito ufficio per il collocamento mirato di cui alla legge 68/99, la cui competenza copre tutto il territorio regionale. La sede è situata presso il capoluogo regionale ma, al fine di offrire un servizio più prossimo ai cittadini, gli operatori si recano, con frequenza settimanale, presso il CPI di Verrès, dove ricevono gli utenti residenti nella Bassa Valle.

Va, infine, precisato che, nell'ambito dei servizi per il lavoro, la RAVA si avvale, all'occorrenza, di operatori privati accreditati per erogare interventi integrati di politica attiva del lavoro mirati a target di utenza specifica, mantenendo sempre una forte regia in capo ai CPI, che restano l'operatore pubblico principale, presente e riconosciuto come tale su tutto il territorio regionale da cittadini e imprese. L'accreditamento regionale ai servizi per il lavoro è disciplinato dalla DGR 1136/2016, che ha previsto l'istituzione di un apposito Elenco regionale dei soggetti accreditati.

Il mantenimento di questa regia pubblica viene garantito attraverso lo strumento degli avvisi pubblici, redatti secondo schemi prestabiliti, nei quali sono evidenziati in modo preciso sia i destinatari a cui si rivolgono sia la governance in capo ai CPI, anche nelle fasi intermedie del processo (dalla individuazione degli utenti alla scelta dei percorsi e alla valutazione dei risultati raggiunti) al fine di scongiurare il rischio di eccessiva “autonomia” degli enti accreditati.

In linea con quanto sopra descritto, la Giunta regionale, con propria deliberazione n. 481 in data 8 maggio 2023, ha dato concluso la ridefinizione del Dipartimento politiche del lavoro e della formazione: si evidenzia, infatti, a seguito della sopracitata riorganizzazione, i “Servizi al Lavoro” e le “Politiche per la formazione” sono transitati all’interno del Dipartimento politiche del lavoro e della formazione (di seguito DPLF), al fine di garantire una maggior interazione e integrazione tra politiche formative e fabbisogni occupazionali espressi da datori di lavoro e necessità formative rappresentate dai lavoratori. Rimane, dunque, quale unica Struttura sottordinata quella denominata “Politiche per l’inclusione lavorativa”.

### 3.3.1 I servizi pubblici per l’impiego

Al momento, il territorio regionale vede la presenza di due CPI:

- il CPI di Aosta, che serve i comuni della Valle Centrale ed è sede regionale di servizi specialistici quali il Centro Orientamento e il Centro per il diritto al lavoro dei disabili e degli svantaggiati;
- il CPI di Verrès, che si occupa dei Comuni della Bassa Valle, dove il tessuto produttivo è caratterizzato maggiormente da una presenza di tipo industriale.

Al fine di favorire una prossimità del servizio pubblico sul territorio è presente, infine, un’“antenna” presso il comune di Morgex, dove un operatore si reca con frequenza settimanale per gestire l’utenza dell’Alta Valle.

SOGGETTI	NUMERO
Centri per l’Impiego	2
Sedi distaccate	1

All’interno dei CPI, vengono a delinearsi due macro-blocchi, che sono in linea anche con le strategie regionali stabilite nel “Piano di politiche del lavoro 2021-2023” e continueranno ad essere presenti anche nel suo aggiornamento, cosiddetti “*main services*”, ovvero:

- i servizi rivolti ai lavoratori;
- i servizi rivolti alle imprese.

Fra questi due macro-blocchi si colloca la funzione di incontro domanda-offerta. All’interno dei “*main services*”, sono presenti più aree, coinvolte in differenti momenti del percorso di politica attiva dell’utente. Tali servizi sono diretti ai cittadini e alle imprese e consentono di garantire i LEP di cui alla delibera ANPAL 43/2018, in ossequio a quanto stabilito dal d.lgs. 150/2015.

Accanto ai servizi “*main*”, si collocano quelli trasversali, quali:

- servizi amministrativi;
- servizi di comunicazione;
- servizio di osservazione del mercato del lavoro.

#### **MAIN SERVICES**

## Servizi per i lavoratori

### ➤ Accoglienza:

analisi della domanda e individuazione del tipo di bisogno da soddisfare, anche attraverso il rinvio a forme di consultazione autonoma o assistita e mediante l'utilizzo di strumenti informativi di diversa natura.

### ➤ Orientamento di base:

la complessità e la varietà dei servizi e delle politiche attive del lavoro disponibili ha evidenziato la necessità della creazione di un unico riferimento per il cittadino, il *Case Manager*, che segue l'utente durante tutto il suo percorso di ricollocazione lavorativa. Compito del *Case Manager* è promuovere la presa in carico globale del cittadino disoccupato o lavoratore, favorendo la programmazione e la realizzazione di azioni coordinate tra diversi servizi e politiche attive del lavoro presenti sul territorio.

Nel dettaglio, le attività svolte dal *Case Manager* sono:

- rilevazione delle esigenze e dei bisogni dell'utente;
- profilazione qualitativa dell'utente e aggiornamento della scheda anagrafica professionale;
- analisi degli ambiti di competenza di natura personale e professionale da sviluppare coerentemente con gli obiettivi professionali;
- individuazione delle opportunità di inserimento e reinserimento lavorativo;
- azioni di accompagnamento al lavoro.

### ➤ Orientamento specialistico:

- realizzazione del bilancio delle competenze;
- conduzione di percorsi di accompagnamento nelle transizioni scolastiche lavorative; progettazione e gestione di interventi di prevenzione della dispersione formativa contrasto al fenomeno dei NEET, rimotivazione e riattivazione professionale;
- azioni di *counseling* orientativo.

### ➤ Incontro domanda/offerta:

- accompagnamento al lavoro;
- *scouting* e preselezione dei candidati e monitoraggio dell'inserimento lavorativo;
- *matching* rispetto alle caratteristiche e ai profili professionali.

## Servizi per le imprese

### ➤ Consulenza alle imprese:

- *scouting* di nuove imprese che possono avvalersi dei servizi offerti dal CPI;
- mantenimento di rapporti costanti con gli imprenditori locali;
- verifica periodica con i rappresentanti delle imprese di eventuali necessità di personale o di formazione;
- assistenza per la definizione del Piano formativo;
- promozione delle iniziative pubbliche in materia di politiche attive del lavoro;



- analisi di *scouting* della domanda di lavoro tramite i sistemi informativi regionali e nazionali;
  - *scouting* dei profili corrispondenti alle opportunità di tirocinio segnalate dalle imprese e monitoraggio del percorso;
  - proposta all'impresa di una rosa delle candidature pre-selezionate;
  - supporto all'espletamento delle procedure amministrative previste dalla normativa.
- Incontro domanda offerta:
- analisi del mercato e selezione delle imprese da contattare anche attraverso la lettura delle informazioni presenti sulla banca dati (es. CO);
  - acquisizione del fabbisogno e orientamento dell'impresa nell'individuazione del profilo più adeguato al bisogno;
  - supporto all'impresa nell'individuazione di soluzioni per la copertura di eventuali *gap* di competenze.

Innovazione, formazione e imprenditoria devono essere strettamente collegate per sostenere la competitività e lo sviluppo e, al contempo, favorire la creazione di nuovi e qualificati posti di lavoro. Le attività dei CPI hanno come obiettivo la valorizzazione e la promozione delle competenze dei lavoratori attraverso un'attenta analisi del mercato del lavoro, assicurando un'assistenza qualitativa ai datori di lavoro.

### **L'INCLUSIONE LAVORATIVA E IL COLLOCAMENTO MIRATO**

Particolare rilievo assume il servizio dedicato ai soggetti in condizione di svantaggio sociale a cui spetta la funzione di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità e di quelle che vivono in famiglie multiproblematiche. L'area inclusione lavorativa si occupa di progetti e interventi rivolti alle fasce più deboli della popolazione, tra cui quelle più fragili sono rappresentate dalle persone con disabilità e da quelle seguite dai servizi socio-sanitari territoriali, assicurando la presa in carico integrata e il servizio di collocamento mirato ai sensi della l. 68/99.

I servizi offerti dall'area inclusione sono gli stessi del CPI ordinario, ma vengono assicurate competenze specifiche nell'ambito della relazione d'aiuto con soggetti fragili, del lavoro di équipe e di rete, e interventi a medio/lungo termine.

Per quanto riguarda la l. 68/99 e il collocamento mirato, il servizio si rivolge ai cittadini in vista del loro inserimento al lavoro e ai datori di lavoro per l'assolvimento degli obblighi di assunzione e di quanto previsto dalla normativa.

### **SERVIZI TRASVERSALI**

I servizi amministrativi

Trasversalmente rispetto ai servizi "*main*", si collocano le funzioni amministrative, tra cui trovano spazio, oltre alle tradizionali funzioni di supporto (comprese quelle relative al bilancio e alla contabilità), il governo degli adempimenti connessi alla tutela della privacy, alla trasparenza degli atti e alla prevenzione della corruzione.

I servizi amministrativi svolgono anche le funzioni relative all'applicazione della condizionalità di cui al d.lgs. 150/2015 e alla legge 26/2019.

Inoltre, fa parte di quest'area anche il presidio degli applicativi informativi dedicati e delle banche dati.



### I servizi di comunicazione

Fondamentale importanza riveste il ruolo della comunicazione, già oggetto di un rilevante potenziamento nell'ambito del Piano di politiche del lavoro 2021-2023.

Diventa quindi imprescindibile dotarsi di una strategia comunicativa: annualmente, a partire dal 2021, viene adottato il piano di comunicazione del DPLF, che contiene gli indirizzi strategici per comunicare ai diversi target le iniziative di politica del lavoro messe in campo. L'aggiornamento 2023 ha previsto anche i contenuti del programma GOL, così come gli stessi saranno previsti anche per il prossimo biennio. Particolare attenzione è riservata ai diversi target di riferimento, prevedendo strumenti comunicativi in linea con le loro caratteristiche.

Parallelamente, si continuano a potenziare gli strumenti già attivati presso il DPLF, ovvero:

- le pagine tematiche del sito istituzionale dedicate al lavoro;
- l'immagine coordinata dei servizi al lavoro;
- le principali piattaforme social per veicolare informazioni;
- la creazione di contenuti mirati ad aiutare gli utenti nel corretto utilizzo delle tecnologie digitali messe a disposizione dalla Pubblica Amministrazione.

#### *3.3.2 I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro*

L'accreditamento ai servizi per il lavoro è stato disciplinato dalla RAVA a partire dal 2014, con la deliberazione della Giunta regionale n. 965, per l'attuazione del Programma nazionale "Garanzia Giovani".

Nello specifico, la cooperazione tra sistema pubblico e privato ha preso avvio con la gestione della I Fase di Garanzia Giovani, che ha visto la regia dell'intero progetto a cura dei CPI, e la realizzazione a cura degli enti di formazione e dai servizi per il lavoro privati per quanto attiene all'orientamento, alla formazione, ai tirocini e all'accompagnamento e all'inserimento lavorativo. La RAVA ha approvato atti amministrativi di invito e affidamento dei servizi e ha realizzato azioni di consultazione, monitoraggio, formazione finalizzate a garantire la qualità e l'efficacia dei servizi offerti lungo tutto il periodo del progetto.

A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 150/2015 e alla luce dei risultati ottenuti per l'attuazione di "Garanzia Giovani", la Giunta regionale ha integrato e perfezionato la disciplina del sistema di accreditamento dei servizi per il lavoro, con l'obiettivo di costituire un sistema mirato alla realizzazione di una rete integrata di operatori pubblici e privati, in possesso dei necessari requisiti per assicurare ai lavoratori e ai datori di lavoro l'erogazione di servizi qualificati. La finalità è quella di ampliare e rafforzare la rete dei servizi pubblici per l'impiego regionali, per favorire l'informazione, l'orientamento, la riqualificazione e l'inserimento al lavoro delle persone.

Attualmente sono iscritti all'Elenco regionale 7 soggetti accreditati, di cui 3 Agenzie nazionali per il lavoro e 4 enti regionali:

**3.3.2.1** EnAIP Vallée d'Aoste Società cooperativa sociale;

**3.3.2.2** GiGroup S.p.A.;

**3.3.2.3** Progetto Formazione S.c.r.l.;

**3.3.2.4** Randstad S.p.A.;

**3.3.2.5** Synergie Italia Agenzia per il Lavoro S.p.a.;

**3.3.2.6** Trait d'Union società cooperativa sociale;

**3.3.2.7** L'Esprit à l'Envers S.C.S.

SOGGETTI	NUMERO
APL	3
Consulenti del Lavoro delegati dalla Fondazione	-
Enti formativi accreditati ai servizi per il lavoro	4

### 3.3.3 Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente

La formazione professionale in Valle d'Aosta viene di norma erogata da enti di formazione iscritti nell'Elenco unico regionale degli organismi accreditati, istituito con la deliberazione della Giunta regionale n. 1420 del 30 dicembre 2020, che ha approvato le nuove disposizioni di accreditamento.

Gli enti interessati possono ottenere l'accREDITAMENTO per i servizi di formazione, il quale è distinto in due ambiti:

- Ambito F - formazione finanziata (macro tipologie: "Formazione continua e permanente" e "Orientamento e formazione professionale");
- Ambito NF - formazione non finanziata (quest'ultimo ambito consente l'accREDITAMENTO per la realizzazione di attività di formazione non costituenti oggetto di cofinanziamento pubblico, per le quali il soggetto erogatore intenda richiedere il riconoscimento pubblico, per il rilascio di attestazioni valide ai fini dell'accesso ad esami di abilitazione, qualifica professionale o altra forma di certificazione pubblica, nonché per la realizzazione delle attività formative previste dal d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro laddove previsto da specifici accordi).

I soggetti già accreditati per la macro tipologia "Orientamento e formazione professionale" possono inoltre richiedere l'accREDITAMENTO per la realizzazione dei percorsi di leFP.

Per quanto riguarda la formazione finanziata, la RAVA utilizza prevalentemente lo strumento dell'Avviso pubblico.

Recentemente, ai progetti di formazione finanziati con avviso pubblico, sono state affiancate misure basate sul rilascio di voucher individuali erogati o direttamente all'individuo richiedente o agli enti di formazione presso cui l'individuo può spendere il voucher.

Le risorse utilizzate fanno riferimento principalmente al Fondo sociale europeo, ma anche ad altre fonti di finanziamento nazionali e regionali in materia.

La RAVA classifica le attività formative sulla base della finalità delle azioni e, in particolare:

- **formazione iniziale:** in tale categoria sono compresi i percorsi formativi rivolti a giovani ancora sottoposti alla disciplina del diritto-dovere all'istruzione e formazione e, in particolare, i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale, gestiti sia da enti di formazione accreditati sia da Istituti professionali. I percorsi attuati da enti di formazione sono strutturati secondo quanto previsto dal sistema duale avviato in Italia a partire dal 2015 e, pertanto, i periodi di applicazione pratica rappresentano almeno il 40% della durata complessiva del percorso.

In tale categoria vengono inoltre intesi i percorsi integrativi destinati agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado finalizzati all'acquisizione di qualifiche professionali attinenti al percorso scolastico, che non vengono automaticamente acquisite al diploma.

- **formazione continua:** in tale categoria sono compresi gli interventi formativi rivolti a lavoratori





(titolari e/o dipendenti) occupati nelle imprese con sede operativa sul territorio regionale, con particolare attenzione alle PMI. I beneficiari sono le imprese, con riferimento ad una singola impresa (formazione aziendale) o ad un insieme di imprese che evidenziano fabbisogni formativi comuni (formazione interaziendale).

- **formazione per l'inserimento lavorativo:** rientrano in tale categoria i percorsi destinati ai soggetti disoccupati finalizzati all'orientamento, all'acquisizione di singole competenze, patentini, brevetti ma anche percorsi di specializzazione o qualifica. In questa categoria rientrano anche i percorsi rivolti a soggetti svantaggiati e finalizzati all'avvicinamento al mercato del lavoro.
- **formazione permanente e formazione post diploma:** in tali sottocategorie vengono ricondotti, da una parte, i corsi per l'apprendimento delle competenze chiave e, più in generale, la formazione a cui il cittadino può accedere indipendentemente dal proprio stato occupazionale e, dall'altra, i percorsi di specializzazione destinati a quanti siano in possesso di un titolo superiore.

La formazione prevista nell'ambito del programma GOL si inserisce nel quadro dell'offerta per l'inserimento lavorativo, ampliando l'elenco dei corsi di formazione professionali offerti, pur riferendosi esclusivamente ai beneficiari del programma.

#### 3.4 Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro

In Valle d'Aosta, la collaborazione tra politiche del lavoro e politiche sociali è attiva e regolare; si condividono a livello politico finalità e orientamenti di fondo che vengono poi attuati a livello tecnico dagli operatori in progetti ed interventi sperimentali da cui poi si consolidano prassi e metodologie di lavoro.

Come descritto nel paragrafo 3.4, la struttura "Politiche per l'inclusione lavorativa" è interamente dedicata alla progettazione e realizzazione di progetti e interventi rivolti alle fasce più fragili della popolazione. In particolare, l'area inclusione si occupa di collocamento mirato ai sensi della legge 68/99 per persone con disabilità e di soggetti in situazione di svantaggio sociale in carico ai servizi sociali. L'équipe multidisciplinare e la personalizzazione dei percorsi sono elementi tipici della presa in carico realizzata per questa utenza, caratterizzata da fragilità (sociale, economica, lavorativa, relazionale) che si accompagna solitamente ad altre difficoltà (disabilità, dipendenza, rischio di esclusione socioculturale, illegalità). L'assistente sociale e l'operatore dell'area inclusione, eventualmente in collaborazione con altri operatori, condividono con la persona un progetto per uscire dalla condizione di difficoltà, individuando obiettivi e impegni reciproci da portare a compimento in un percorso di sostegno, in cui è previsto anche l'inserimento lavorativo.

L'area inclusione è un servizio di secondo livello, a cui non si accede direttamente, ma su segnalazione dei servizi sociali o del CPI ordinario. Tale segnalazione avvia un primo confronto tra operatori, che prosegue con un approfondimento diretto con la persona rispetto alla situazione; costituita l'équipe multidimensionale, viene definito il progetto di intervento a lungo termine, in cui ogni operatore condivide con la persona i suoi specifici obiettivi, inseriti nell'ambito di una presa in carico a medio/lungo termine con la finalità di renderla autonoma. I principi di riferimento e il modello sono quelli dei patti per l'inclusione sociale del reddito di cittadinanza, che in Valle d'Aosta sono stati sperimentati sin dal 2015 attraverso l'attuazione della l.r. 18/2015 (Misure di inclusione attiva e di sostegno al reddito).

In Valle d'Aosta il servizio sociale territoriale e quello di sportello sociale afferiscono all'Amministrazione regionale e non agli enti locali.

Questa semplificazione aiuta ad utilizzare il modello multidisciplinare per tutte le situazioni multiproblematiche, secondo il principio dell'integrazione socio-sanitaria e della multidimensionalità della presa in carico. Non sono ad oggi attivi accordi di collaborazione o protocolli di intervento formali, ma, di fatto, in tutti i progetti avviati negli ultimi anni nell'ambito dell'inclusione sociale e lavorativa, è prevista e formalizzata la presa in carico condivisa tra i CPI e il servizio sociale.

Gli operatori coinvolti nelle prese in carico sono assistenti sociali, operatori del CPI, docenti delle istituzioni



**Garanzia Occupabilità Lavoratori**

scolastiche, operatori del SERD, della psichiatria, dei servizi riabilitativi, dei servizi assistenziali e socio-assistenziali, degli enti accreditati ai servizi per il lavoro e alla formazione. Tali operatori sono dipendenti dell'Amministrazione regionale, dell'unica Azienda USL presente in Valle d'Aosta, dei Comuni o delle Unités des Communes valdôtaines o del Terzo settore e collaborano secondo prassi attuate ormai da tempo su tutto il territorio regionale e per tutte le tipologie di utenza fragile.

Questi stessi soggetti partecipano all'unico Piano di zona regionale, all'interno del quale vengono condivise le politiche integrate rivolte ai cittadini, con particolare attenzione per l'inclusione sociale e lavorativa.



## 4 AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA

### 4.1 I fattori critici di successo

#### 4.1.1 Introduzione

Il documento che contiene la strategia per lo sviluppo delle politiche del lavoro è il Piano di politiche del lavoro (PPL) 2021-2023, il cui aggiornamento per il triennio 2024-2026 è in corso. Tale documento riporta sfide, obiettivi e azioni per i quattro target prioritari individuati, ovvero giovani, lavoratrici e lavoratori, imprese e soggetti svantaggiati.

All'interno di questa cornice strategica, si collocano le azioni previste nel PAR GOL.

Le principali linee di intervento rivolte al rafforzamento delle politiche attive del lavoro del presente PAR sono destinate a un *case-mix* di soggetti, composto da disoccupati beneficiari di ammortizzatori sociali, lavoratori stagionali, soggetti svantaggiati e vulnerabili. Mediante interventi di *upskilling* e anche attraverso la sinergia con il FSE+, si intende inoltre rafforzare le competenze di questi soggetti affinché siano più facilmente inseribili e reinseribili, anche attraverso sperimentazioni di contratti flessibili, nel mercato del lavoro regionale, connotato da una forte valenza turistica.

Le azioni previste nel presente PAR sono coerenti con quanto indicato nello schema nazionale; si prevede, comunque, di continuare ad erogare, per alcune tipologie di utenti, azioni aggiuntive, il cui finanziamento sarà garantito mediante utilizzo di ulteriori risorse finanziarie, di seguito meglio specificate.

#### 4.1.2 Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione

Le azioni di formazione indirizzate ai target destinatari del programma GOL saranno destinate a colmare il gap di competenze dei destinatari rilevato in fase di *assessment* anche attraverso lo strumento della *Skill Gap Analysis*, al fine di un successivo rientro nel mercato del lavoro. I percorsi formativi sono programmati sulla base dei risultati emersi dallo studio dell'analisi dei fabbisogni delle imprese posto in essere dal DPLF e sono e continueranno ad essere oggetto di specifici avvisi volti a soddisfare i fabbisogni formativi dei target selezionati, avendo tuttavia cura di non duplicare l'offerta formativa già finanziata.

L'offerta formativa a valere sul Programma è pianificata sulla base del fabbisogno espresso dalle imprese, da coinvolgere preliminarmente all'adozione degli avvisi e sulle strategie di sviluppo territoriale, e sarà costituita, da corsi di formazione professionalizzanti di breve e lunga durata che prenderanno a riferimento specifiche figure professionali del Repertorio regionale e da corsi finalizzati al rafforzamento delle competenze di base e trasversali. La partecipazione dei datori di lavoro è garantita anche tramite il costante confronto con il Consiglio Politiche del Lavoro, sede permanente di concertazione e partecipazione delle forze sociali alla programmazione e all'attuazione degli interventi e delle azioni previsti dal Piano triennale degli interventi di politica del lavoro, delle azioni di formazione professionale, di orientamento e sviluppo delle azioni per favorire l'impiego e l'occupazione.

Si precisa inoltre che l'anno 2022, ha visto le Strutture dell'Assessorato sviluppo economico, formazione e lavoro impegnate in un'attività di ricognizione dei fabbisogni formativi territoriali con l'obiettivo di ottenere una mappa dinamica delle professionalità e delle competenze richieste dal mercato del lavoro in particolare per il settore Turismo, per poter meglio indirizzare e programmare le politiche formative e le azioni orientative sui giovani, ma anche su coloro che si trovano nella condizione di ricollocarsi sul mercato, e rispondere alle esigenze manifestate dalle imprese e dai centri di ricerca del territorio.



Garanzia Occupabilità Lavoratori

#### 4.1.3 Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi

In Valle d'Aosta, la rete dei servizi è attiva e integrata, in particolare proprio per le fasce deboli della popolazione. A livello di politiche integrate, la collaborazione è facilitata dal fatto che sono presenti sul territorio una sola Azienda USL, una sola direzione regionale, rispettivamente, per INPS e INAIL, un unico Consorzio che riunisce i 74 Comuni valdostani e le 8 Unités des Communes valdôtaines.

Al fine di definire le modalità attraverso cui la RAVA intende rafforzare l'integrazione dei servizi per il lavoro e la formazione con i servizi territoriali, è indispensabile conoscere l'approccio di strategie attualmente in essere sul territorio regionale. Il programma GOL si è uniformato a tali realtà consolidate. La RAVA pone infatti attenzione affinché le particolarità previste nei percorsi di GOL trovino una giusta sinergia con i servizi territoriali già offerti e sotto descritti.

#### DISABILITÀ

Per quanto riguarda le persone con disabilità, è stata istituita in Valle d'Aosta l'unità di valutazione multidimensionale disabilità – UVMDi, che si occupa della valutazione delle condizioni sociali e sanitarie della persona e dell'individuazione dei suoi bisogni per definire il progetto di vita, con obiettivi condivisi e azioni da intraprendere nel breve, medio e lungo termine. Nell'ambito del percorso individuato, le azioni riguardanti l'area lavoro hanno una notevole rilevanza. L'UVMDi non è per ora in grado di seguire tutte le persone con disabilità, ma si concentra su quelle più giovani, in particolare i ragazzi in uscita dal percorso scolastico.

La collaborazione con l'area inclusione lavorativa del CPI è attiva e si sta sviluppando in tre direzioni:

- 1) migliorare e aumentare le occasioni di confronto e collaborazione, non solo per quanto riguarda la singola presa in carico, ma anche in termini di collaborazione, per favorire la transizione scuola/lavoro delle persone seguite e/o lo sviluppo di percorsi di inserimento in area lavoro nell'ottica del progetto di vita. A tal fine si intende rendere strutturale, anche attraverso l'utilizzo delle risorse FSE, il laboratorio sperimentale di interventi di orientamento attivato nel 2023 attraverso il fondo regionale disabili. Tale sperimentazione ha previsto, in accordo e collaborazione con l'UVMD, gli insegnanti di sostegno e le famiglie, azioni di orientamento rivolte a ragazzi con disabilità frequentanti gli ultimi anni del percorso di istruzione secondaria di secondo grado. In particolare sono stati previsti colloqui orientativi ed esperienze laboratoriali presso aziende del territorio al fine di poter orientare al meglio i ragazzi nel percorso successivo al termine del percorso scolastico;
- 2) promuovere l'intervento dell'operatore dell'area inclusione anche prima dell'inserimento lavorativo, affinché porti in sede di definizione del progetto di vita prospettive e suggerimenti che supportino l'apprendimento di conoscenze e competenze utili per l'attività lavorativa futura;
- 3) favorire la presa in carico da parte dell'UVMDi di persone con età più avanzata (entro i 29 anni) che sono utenti del servizio di collocamento mirato e che potrebbero avere maggiori chances di inserimento socio-lavorativo se sostenuti da una progettualità complessiva sul proprio futuro.

#### PERSONE IN CONDIZIONE DI SVANTAGGIO SOCIALE

Si tratta di quelle persone che presentano situazioni caratterizzate da bisogni complessi e multiproblematicità, per le quali è necessaria l'attivazione dell'équipe multidisciplinare.

Fin dal 2015, gli operatori dei CPI collaborano con le assistenti sociali, realizzando progetti d'inclusione con obiettivi e azioni in ambito sociale e in ambito lavoro. Poiché tale presa in carico condivisa ha dimostrato nel corso degli anni di essere maggiormente efficace rispetto all'attivazione di percorsi paralleli, si è definito che tutte le situazioni multiproblematiche siano prese in carico da un'équipe composta almeno dall'assistente sociale e dall'operatore dell'area inclusione lavorativa. Tale modello si è sempre meglio definito in termini di procedure e interventi nel corso di progetti sperimentali rivolti a target differenti (percettori di prestito sociale d'onore, percettori di SIA, poi Rel, RdC – patto per l'inclusione sociale, ora SFL, detenuti o persone



soggette a pene alternative alla detenzione, persone in situazione di povertà, persone con disabilità) e proseguirà con le nuove misure previste dal Governo per le persone in condizione di svantaggio sociale.

L'obiettivo è quello di migliorare ulteriormente il modello dell'équipe multidisciplinare, snellendo e rendendo più veloce l'attivazione degli interventi e favorendo la partecipazione attiva anche di altri operatori coinvolti nel percorso della persona.

Le persone in situazione di svantaggio si trovano in una condizione per cui è indispensabile una presa in carico multidimensionale e l'intervento di operatori differenti a seconda delle necessità. Per questo motivo la collaborazione tra Politiche del lavoro e Politiche sociali sarà nei prossimi anni ancora più stretta per portare avanti e definire progettualità comuni e che avranno come destinatari utenti che necessitano di interventi differenziati e complementari.

### CONCILIAZIONE CURA/LAVORO

La conciliazione dei tempi di cura con quelli dedicati al lavoro è un tema cruciale per l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro, soprattutto per le donne.

In Valle d'Aosta, è ben sviluppata la rete dei servizi rivolti alla prima infanzia (asili nido, garderies, servizi di tata familiare, asili nido aziendali), caratterizzati da flessibilità e adattabilità dell'offerta e, negli ultimi anni, anche da contributi economici per il pagamento della retta. La presenza di questi servizi sul territorio è adeguata, anche nelle vallate laterali; è inoltre sviluppata la continuità tra le scuole dedicate a prima infanzia-infanzia-primaria (scuole di villaggio), anche se in evidente crisi negli ultimi anni per l'abbassamento del numero di iscritti.

Sul territorio sono presenti anche servizi (a pagamento) di prescuola e doposcuola e servizi di sostegno nello svolgimento dei compiti, che facilitano la gestione dai bambini da parte delle famiglie, perché prolungano di fatto l'orario in cui i figli sono affidati a persone di fiducia, dopo le maestre.

Per la cura di anziani o persone non autosufficienti o con disabilità, sono presenti sul territorio servizi diurni o che coprono parte della giornata: si tratta di servizi a pagamento e con una propria organizzazione legata agli obiettivi di socializzazione e cura delle persone, per cui poco flessibili in termini di orari.

Il bisogno che viene maggiormente registrato è quello di servizi più flessibili e "a chiamata", che permettano anche la copertura di orari particolari, tipici dei lavori di accoglienza turistica (a titolo esemplificativo, week-end, orari serali-notturni). Per proporre un'offerta rispondente a questo tipo di bisogno, è stato istituito un tavolo di progettazione che coinvolge l'Assessorato alle Politiche del lavoro, l'Assessorato all'Istruzione, l'Assessorato alle Politiche sociali, il Terzo settore per individuare, appunto, misure rispondenti ai nuovi bisogni emersi. A partire dall'estate 2022 e riproposto anche per l'anno 2023, è stata attuata una misura, denominata Voucher di conciliazione, che ha sostenuto i costi per i servizi di conciliazione estiva dei nuclei familiari che presentano almeno un genitore occupato, lavoratore autonomo o destinatario di politica attiva del lavoro e hanno a carico un figlio con disabilità.

Tali sperimentazioni hanno dimostrato di essere preziosissimi supporti per l'attivazione di percorsi di inserimento/reinserimento lavorativo efficaci attivati anche dal programma GOL. Al fine di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro delle donne, è inoltre in corso di elaborazione la misura del voucher universale di conciliazione per famiglie con almeno un lavoratore. Il voucher dovrà consentire la fruizione di servizi, a seconda del bisogno specifico del nucleo familiare (baby sitter, assistenza a persone con disabilità, assistenza ad anziani, doposcuola ecc.) erogati da enti accreditati ed inseriti in apposito elenco, presenti su tutto il territorio. Il voucher di conciliazione universale sarà inoltre rivolto alle persone destinatarie di politiche attive quale quelle previste da GOL.



Tutti questi strumenti serviranno come utile sostegno alle persone, in particolare donne, che hanno dovuto rinunciare al proseguimento del programma a causa di problematiche legate alla conciliazione.

#### COLLABORAZIONE CON IL CENTRO REGIONALE PER L'ISTRUZIONE DEGLI ADULTI (CRIA)

Un importante elemento strategico è rafforzare la collaborazione con il Centro Regionale per l'Istruzione degli Adulti (di seguito CRIA), programmando in maniera congiunta le iniziative di formazione da rivolgere ad alcune fasce fragili e vulnerabili della popolazione, avendo particolare riguardo alle competenze linguistiche e trasversali necessarie per la presenza sul mercato del lavoro di tali soggetti.

In materia di apprendimento permanente in età adulta, anche in coerenza con quanto stabilito dalle disposizioni nazionali in materia (l. 92/2012, d.P.R. 263/2012), a partire dalla fine del 2019, la RAVA ha avviato un percorso sperimentale di riorganizzazione del sistema di educazione degli adulti. La sperimentazione aveva la finalità di introdurre in forma graduale modalità di gestione e funzionamento da applicare poi, nella messa a regime, alle attività del CRIA: in relazione alla tipicità della realtà locale, infatti, tale Centro è incaricato di svolgere quanto previsto dal d.P.R. 263/2012 in materia di Centri permanenti per l'istruzione degli adulti (CPIA).

A partire dall'anno scolastico 2021/22, sulla base di quanto stabilito dalla deliberazione della Giunta regionale n. 413 in data 19 aprile 2021, il CRIA, incardinato presso l'istituzione scolastica I. Manzetti di Aosta, ha avviato formalmente le sue attività.

Tutte le iniziative di ampliamento dell'offerta formativa, con particolare riferimento a quanto possa avere a che fare con percorsi professionalizzanti tesi ad implementare nella popolazione adulta tanto le competenze tecniche quanto le competenze chiave di cui alla raccomandazione del Consiglio europeo del 22 maggio 2018, sono valutate e stabilite in collaborazione con i servizi pubblici che si occupano di politiche del lavoro e della formazione. Nel 2023 il DPLF ha attivato una prima interlocuzione che permetterà di supportare i CRIA nell'attivazione di percorsi formativi di italiano per gli stranieri, dei quali c'è una grande necessità anche ai fini dell'inserimento lavorativo, attraverso la collaborazione con Enti formativi del territorio.

#### *4.1.4 Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato*

La RAVA assume un ruolo importante quale erogatore di politiche attive per il lavoro in tutto il territorio regionale, anche con l'adozione di modelli diversi volti a capitalizzare il concorso delle professionalità degli operatori privati attivi nel settore, pur mantenendo costantemente un ruolo centrale nel processo di *governance* dell'intero sistema lavoro. Il contributo di tali soggetti è stato oggetto di diversi interventi legislativi e ha visto, negli ultimi anni, un primo importante sviluppo, nonostante il territorio regionale presenti un numero ridotto di soggetti accreditati ai servizi per il lavoro. Anche per quanto concerne la formazione, come descritto al paragrafo 3.5, questa viene di norma gestita da enti di formazione privati accreditati.

In tale ottica il "Piano di politiche del lavoro 2021-2023", approvato nel giugno 2021, ha previsto di favorire un maggior coordinamento tra le strategie e le iniziative poste in essere dai diversi soggetti pubblici impegnati nella programmazione e gestione delle politiche del lavoro, politiche sociali, dell'istruzione pubblica e dello sviluppo e, nello specifico, di stabilizzare e formalizzare prassi di coordinamento tra gli indirizzi strategici regionali attraverso l'adozione, su invito specifico, di protocolli di collaborazione tra i competenti Assessorati e Dipartimenti della RAVA ed eventuali altri soggetti.

Tale interpretazione è volta a creare un sistema di offerta di servizi interconnesso e articolato, valorizzando la dimensione modulare e progressiva del sistema complessivo degli interventi.





Nella fase di prima applicazione del Programma GOL, la cooperazione tra sistema pubblico e privato si è concretizzata consolidando, da un lato, il ruolo di prima accoglienza dei patronati, attraverso il rinnovo di una convenzione dedicata; dall'altro, attraverso un costante confronto, anche mediante incontri in presenza, con gli enti di formazione, le agenzie per il lavoro e gli enti del terzo settore, finalizzati ad individuare e risolvere le eventuali criticità che si manifestavano nella gestione del programma.

Al fine di facilitare la cooperazione con i soggetti del sistema privato, la RAVA ha sviluppato nuove funzionalità all'interno delle proprie piattaforme informatiche che consentono:

- la condivisione delle informazioni in relazione alla domanda di lavoro proveniente dalle imprese;
- la condivisione delle offerte di lavoro provenienti dalle agenzie per il lavoro presenti sul territorio;
- la condivisione delle opportunità di lavoro presso enti pubblici e società partecipate;
- la gestione delle attività, quali il conferimento della DID – attività limitata ai soli Patronati -, l'erogazione di politiche attive nonché l'erogazione della formazione rivolte all'utenza.

Proprio in coerenza con quanto sopra descritto, l'approccio già adottato dalla RAVA trova continuazione e rafforzamento anche nell'implementazione del programma GOL, che si fonda sul mantenimento del ruolo centrale dell'Amministrazione rispetto alla presa in carico, nonché allo stretto monitoraggio degli interventi in una logica di regia generale del Programma.

In particolare, la RAVA, con la collaborazione dei diversi portatori d'interesse, ha costruito un unico punto virtuale, rappresentato dal sito istituzionale <https://lavoro.regione.vda.it>, non solo le offerte di lavoro intermedie dai CPI, ma, grazie all'adozione di un protocollo di cooperazione, anche le selezioni di personale delle società partecipate e i concorsi pubblici di tutti gli enti del comparto unico. L'obiettivo futuro è quello di far confluire anche le opportunità di lavoro messe a disposizione dalle singole aziende e dalle agenzie per il lavoro.

Per quanto attiene, invece, alla cooperazione con il privato, la RAVA intende, da un lato, mantenere in capo ai CPI alcune attività ritenute nevralgiche dei percorsi caratterizzanti il PAR (in particolare l'*assessment* e l'incrocio domanda e offerta di lavoro) e, dall'altro, garantire una stretta *governance* sulle fasi esternalizzate, anche mediante monitoraggi periodici sulle prese in carico.

La regia dei CPI si estende anche alle fasi di selezione ed alla successiva individuazione del percorso più adatto per gli utenti in capo agli enti accreditati per i servizi al lavoro, in modo da evitare il rischio di privilegiare coloro che si trovano ad essere più vicini al mercato del lavoro a scapito dei soggetti più fragili.

*Particolare attenzione è posta, quindi, ai percorsi destinati ai soggetti più fragili, rispetto ai quali è richiesta evidenza degli step di avanzamento. A tal proposito, nella prima fase di applicazione del programma, sono state inoltre istituite delle cabine di regia con i soggetti attuatori per monitorare costantemente l'andamento delle prese in carico e dei percorsi attivati e per apportare eventuali correttivi.*

#### 4.1.5 Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio

L'azione dei CPI viene orientata verso la domanda, rafforzando i servizi offerti alle imprese del territorio, che devono considerare DPLF e i CPI stessi quali luoghi in cui trovare supporto, confronto e co-costruzione di politiche utili allo sviluppo: così facendo sarà possibile costruire una rete solida e raggiungere dei risultati. È per questo motivo che il PPL regionale e il PAR hanno previsto, in linea con le indicazioni del programma GOL, le seguenti azioni in corso di realizzazione:

- il rafforzamento del coinvolgimento delle imprese nei processi di costruzione e/o individuazione di percorsi formativi utili a rispondere puntualmente alle necessità del mercato del lavoro locale;



- la promozione dello strumento del contratto di rete, per rafforzare i rapporti di collaborazione tra imprese di piccole e medie dimensioni, attraverso la messa in comune di fattori produttivi quali, a titolo esemplificativo, la forza lavoro e i beni strumentali;
- la promozione dello sviluppo della responsabilità sociale d'impresa, valorizzando la pratica del bilanciosociale, anche attraverso forme di premialità e riconoscimenti;
- il supporto delle azioni di ricerca e sviluppo, in collaborazione con le Strutture regionali competenti;
- la presenza, all'interno dei CPI, una funzione denominata "Sportello imprese", per servizio favore della creazione di nuove imprese e a supporto di quelle esistenti. Lo "Sportello imprese" vuole essere il punto di riferimento per i datori di lavoro interessati a raccogliere informazioni e ricevere consulenza. Esso prevede una stretta collaborazione con il Dipartimento sviluppo economico ed energia della RAVA, nonché con la Chambre valdôtaine des entreprises et des activités libérales, le associazioni di categoria presenti sul territorio e gli ordini professionali;
- il potenziamento del servizio di incontro domanda/offerta attraverso il supporto alle aziende, in particolare alle piccole e micro imprese, nella fase di reclutamento del personale. Tramite attività di pre-selezione e pubblicazione di annunci di lavoro sul sito web istituzionale, organizzando *career day* settoriali e offrendo servizi di *tutoring* e *coaching* ai lavoratori assunti;
- la promozione, attualmente in corso, per il ricorso al contratto di apprendistato con azioni di sensibilizzazione e informazione puntuale;
- l'attivazione di tirocini formativi di qualità presso le imprese, volti alla formazione, all'inserimento, al reinserimento lavorativo o alla specializzazione di tutti coloro che sono in cerca di occupazione, organizzando attività formative sui temi della sicurezza sul lavoro e su alcune competenze di base e trasversali;
- la realizzazione di una campagna di marketing, in partenza ad Ottobre 2023, per diffondere e valorizzare le attività dei CPI sui servizi offerti, anche dal programma GOL;
- il consolidamento dell'offerta di servizi di orientamento e sostegno rivolti a chi intende avviare un'attività imprenditoriale (Bando Neoimpresa);
- la promozione dell'offerta di un sistema formativo incentrato sulla figura del Maestro artigiano e le cosiddette "botteghe scuola", al fine di favorire esperienze di imprenditorialità in settori produttivi a rischio di scomparsa e che possono favorire la creazione di nuova occupazione attraverso meccanismi di ricambio generazionale nel settore dell'artigianato;
- la messa in atto di progettualità condivise con il Dipartimento sviluppo economico ed energia della RAVA, finalizzate allo sviluppo della neo-imprenditorialità, con particolare riguardo ai giovani e alle donne.

## 4.2 Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure

### 4.2.1 Introduzione

La globalizzazione e la flessibilità del mercato del lavoro attuali portano ad una complessità che non consente ai cittadini di avere una carriera caratterizzata dalla presenza di un solo lavoro e di un solo datore di lavoro. Un numero sempre più limitato di persone sa sin dall'inizio quale sarà la propria carriera, mentre sono sempre più numerosi i soggetti che la carriera se la devono costruire nel corso della loro vita professionale e che si trovano ad essere occupati in posizioni e ruoli diversi, necessitando ciclicamente di politiche di ricollocazione. In questo quadro, la RAVA ha definito le proprie strategie e impostato i propri servizi per



l'impiego ponendo grande attenzione all'accompagnamento personalizzato dei cittadini verso una loro giusta e consapevole collocazione nel mercato del lavoro. L'utente è seguito personalmente nella costruzione di un percorso lavorativo e professionale coerente e soddisfacente - in termini sociali, economici, psicologici e organizzativi, finalizzato a superare con successo le specifiche difficoltà che gli si presentano, in modo da trovare un'occupazione coerente con la propria preparazione e le proprie aspettative o da attivare con successo forme di auto-impiego.

Le azioni previste dal programma GOL, che dovranno seguire l'approccio sopra descritto, assumono anch'esse una loro significatività e funzionalità solo nella misura in cui sono concepite come personalizzate.

La base da cui la RAVA parte per la progettazione e programmazione di ogni iniziativa è quella di proporre percorsi differenziati per target, che prevedano differenti tipi di attività specifiche, soddisfacenti bisogni diversi e diversificati.

Proseguirà il grosso lavoro di definizione delle modalità di gestione dell'attività di profilatura quantitativa (anche detta *assessment*) dei partecipanti al programma GOL al fine di definire in modo ancora più preciso e centrato i diversi bisogni emergenti, suddividendo i candidati in *clusters* definiti.

Alla definizione dei *clusters* seguirà una proposta personalizzata di azioni di politiche attive.

Questo obiettivo, che si raggiunge solamente mantenendo una dimensione individualizzata di "accompagnamento al lavoro", richiederà in un primo tempo all'operatore-*Case Manager* e poi all'operatore dell'Agenzia per il lavoro che cura e segue il percorso di inserimento-reinserimento dell'utente (in base alle caratteristiche e necessità e al tipo di misure messe in campo) di adottare un accompagnamento calibrato in base al livello di autonomia del singolo fruitore del servizio.

#### 4.2.2 Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego

La personalizzazione del servizio necessita di un concomitante sviluppo di azioni volte a rendere i servizi pubblici per il lavoro più prossimi ai cittadini e alle imprese.

La RAVA, in questi ultimi anni, ha progettato e implementato strumenti e adottato approcci destinati a creare un effettivo e ordinario avvicinamento delle imprese e degli utenti alle attività proposte dai CPI. Le tecniche previste si sono sviluppate per mezzo di un costante coinvolgimento delle parti sociali nella scelta delle strategie di sviluppo delle politiche e dei servizi per il lavoro.

La presenza nel territorio di un numero ridotto di abitanti e, conseguentemente, di disoccupati, se da un lato consente di curare in modo capillare e sistematico la proposta del programma GOL, riproporrà la criticità di non riuscire a creare offerte adatte a gruppi omogenei di utenti. Per tale ragione sarà fondamentale trovare delle offerte formative anche oltre i confini regionali e saper proporre, introducendo dinamiche flessibili nei percorsi di collocamento dei disoccupati, una comunicazione capillare di tali opportunità, che possono avere impatti positivi sul territorio.

A tal fine, a seconda del target di riferimento, si sono utilizzati e si continuano ad implementare azioni di comunicazione e coinvolgimento meglio specificate in altre sezioni del PAR, per rendere chiaro ai potenziali destinatari le opportunità offerte e, conseguentemente, le modalità per parteciparvi.

I *Case Manager* hanno avviato e continueranno ad avviare tutti i cittadini sottoposti alla condizionalità (perceptor di NASPI, DIS-COLL, SFL) alle diverse misure con il meccanismo dei monitoraggi e delle convocazioni. I CPI resteranno il punto di riferimento principale per la partecipazione alle azioni di politiche attive proposte, ma si stanno introducendo innovazioni tecnologiche e comunicative che dovrebbero raggiungere una platea più ampia di disoccupati (anche quelli privi di condizionalità) che spesso, anche a causa del territorio montano, sono più difficili da coinvolgere.

In quest'ottica, ci sono iniziative che meritano di essere evidenziate e che avranno un importante impatto anche per il programma GOL. In primo luogo la presenza di un rinnovato portale regionale "Lavoro per te", che servirà a imprese e cittadini per fruire da remoto di tutta una serie di servizi e di contenuti suddivisi per target di riferimento e sul quale sono pubblicate offerte di lavoro e *vacancies* alle quali i disoccupati possono direttamente rispondere. In secondo luogo, l'applicazione "#VDA lavora" (disponibile sia su store Apple che Android), consente tutti i cittadini, per mezzo di uno strumento tecnologico sempre a portata di mano, di rimanere aggiornati su tutte le proposte presenti sul territorio regionale.

Infine, ma non per importanza, si sta concludendo l'organizzazione di un "mezzo CPI", che, in modo itinerante, raggiunga tutti i paesi delle vallate laterali, solitamente più isolate.

	2021	2022	2023	2024	2025
<b>DISPONIBILITÀ DI UFFICI/RECAPITI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE</b>	0	2	2+1	3+1	4+1
➤ Sportello orientamento scolastico					
<b>CREAZIONE DI SPORTELLI MOBILI</b>	0	0	1	1	1

➤ "CAMPER CPI"					
<b>EVENTUALI NUOVE SEDI</b>	0	0	0	0	0
<b>ALTRO</b>	0	2	2	2	2
➤ APP "#VDA lavora";					
➤ PORTALE "Lavoro per te";					

#### 4.2.3 Azioni per la digitalizzazione dei servizi

Le azioni rivolte al miglioramento del rapporto dei cittadini con i servizi attraverso la digitalizzazione sono iniziate con il primo periodo di pandemia, proprio per scongiurare l'abbandono degli utenti. Ogni *Case Manager* è stato dotato di smartphone e abilitato all'utilizzo di Whatsapp business, per raggiungere il cittadino anche con comunicazioni rapide.

In particolare, è stata completamente digitalizzata la procedura per le chiamate pubbliche, con la creazione di un'apposita piattaforma attraverso la quale i cittadini possono dare l'adesione, anche tramite *smartphone*.

È inoltre stata introdotta la digitalizzazione del patto di servizio, che può essere sottoscritto a distanza sia dall'operatore del CPI che dal cittadino. Quest'innovazione completa la gamma dei servizi online messi a disposizione su un apposito portale regionale a favore dei cittadini, quali il conferimento della DID, l'adesione al programma Garanzia Giovani e la sottoscrizione della convenzione e del progetto formativo di tirocinio.



È stata poi completamente rinnovata la sezione del sito istituzionale dedicata al lavoro, anche con l'inserimento di un portale di incontro domanda-offerta in cui il cittadino può candidarsi anche se privo di SPID o username e password.

È stata infine attivata una APP, denominata #VDAlavora, che consente ai cittadini di consultare tutte le offerte di lavoro delle imprese private, i concorsi attivati a livello regionale e le chiamate pubbliche, nonché di rimanere sempre aggiornati sui nuovi corsi di formazione in partenza e altre opportunità formative e lavorative attivate sul territorio regionale.

Per quanto riguarda le attività formative, la modalità di erogazione a distanza, che durante la sospensione delle attività in presenza dovuta alla pandemia era l'unica opzione possibile, si sta configurando sempre più come prassi ordinaria. Anche in coerenza con quanto previsto per la programmazione 2021/2027 del Fondo Sociale Europeo, la formazione a distanza (FAD), anche alternata all'attività in presenza in modalità *blended*, sarà prevista e disciplinata negli avvisi pubblici relativi alla formazione.

Al fine di facilitare l'accesso ai servizi online, è allestito uno sportello digitale, situato fisicamente all'interno del CPI di Aosta, presidiato da giovani volontari del servizio civile che svolgono il ruolo di mediatori digitali, che assiste gli utenti sia nelle candidature alle offerte di lavoro online sia nelle procedure di accesso ai portali della pubblica amministrazione (per esempio, INPS, ANPAL ecc.).

#### 4.2.3. Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro

Anche grazie alla collaborazione metodologica fornita dall'Università della Valle d'Aosta, è ora disponibile un cruscotto informatico, aggiornato in tempo reale, che, attraverso l'incrocio dei dati presenti nelle diverse banche dati regionali, consente di avere a disposizione i dati quali-quantitativi dei N.E.E.T. presenti sul territorio.

Parallelamente, l'unità organizzativa dedicata alla osservazione del mercato del lavoro produce costantemente, anche su richiesta specifica proveniente dalle parti sociali, indagini verticali su target individuati, in particolare per quanto attiene alla occupazione nei settori trainanti dell'economia regionale.

Sono in programma, in collaborazione con l'Università della Valle d'Aosta e con società specializzate, studi dedicati ai fattori di attrattività del mercato del lavoro in ambito turistico.

#### 4.2.4 Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari

Nell'ultimo triennio sono stati approvati i Piani di comunicazione del DPLF, fortemente incentrati sugli utenti. Gli strumenti attivati sono:

- il sito istituzionale, completamente rinnovato;
- i canali social Facebook, Instagram, Twitter;
- il canale Whatsapp per la messaggistica breve;
- SMS massivi per le convocazioni;
- Il canale YouTube per video informativi e tutorial;
- l'APP #VDAlavora per notifiche su offerte di lavoro, eventi e appuntamenti.

Tutti i sopracitati strumenti comunicativi sono stati utilizzati e continueranno ad esserlo anche per i percorsi previsti all'interno del presente PAR, in maniera coerente rispetto ai target dei soggetti individuati e adeguati alle indicazioni nazionali.



#### 4.2.5 Azioni per l'implementazione del sistema informativo

Il Sistema Informativo Lavoro (SIL) attualmente utilizzato dagli operatori dei CPI consente di gestire tutto il processo di erogazione dei LEP a favore sia dei lavoratori sia delle imprese. In particolare, le funzionalità oggi disponibili garantiscono:

- profilatura quantitativa e qualitativa;
- articolazione del Patto di Servizio in programmi che contengono attività relative a misure di politica attiva e relativo aggiornamento dello stato di attuazione;
- gestione di singoli programmi di politica attiva da parte dei soggetti accreditati in collaborazione con iCPI;
- gestione degli eventi di condizionalità e loro trasmissione in cooperazione applicativa ad ANPAL;
- tracciatura delle informazioni relative all'utenza presa in carico per singolo CPI;
- gestione dello stato di disoccupazione secondo le regole previste dal d.lgs. 150/2015 con adeguamenti derivanti dalle soglie di reddito definite dall'ultima legge finanziaria.

La RAVA, in quanto componente del "Tavolo del riuso", partecipa ai lavori di implementazione del SIL per garantirne l'interoperabilità con il Sistema centrale.

Dal punto di vista dei sistemi informativi utili all'attuazione del programma, si possono individuare tre snodi cruciali, totalmente sviluppati e già in uso ai CPI, per i quali, al momento, si sta provvedendo al mantenimento e alle ulteriori implementazioni che di volta in volta si rendono necessarie

##### 1) *assessment*:

- la funzionalità è stata completamente sviluppata. Le azioni attualmente in itinere sono volte alla semplificazione del flusso di lavoro;
- al contempo si procede al costante adeguamento della funzionalità ai nuovi standard richiesti a livello centrale;

##### 2) gestione dei contenuti del Patto di servizio:

- attualmente è previsto che le azioni di Politica attiva, concordate all'interno del Patto, vengano associate univocamente all'Ente individuato quale erogatore del servizio. A sua volta l'Ente erogatore deve adempiere ai seguenti oneri: avvio, aggiornamento e conclusione degli esiti delle azioni e segnalazione al CPI di eventuali assenze ingiustificate. Le attività previste in questa fase sono finalizzate al conseguimento della semplificazione del flusso di lavoro (es: automatizzazione di alcune fasi);

##### 3) monitoraggio fisico e finanziario per CPI:

- il monitoraggio fisico dei beneficiari viene assicurato per il tramite della SAP (Scheda Anagrafica Professionale). Gli standard tecnici del flusso dei dati sono definiti a livello centrale e la Regione provvede ad adeguare in modo costante e puntuale i propri sistemi informativi;
- il monitoraggio finanziario viene garantito per il tramite dell'applicativo regionale SISPREG2014 sviluppato per la gestione degli avvisi approvati a valere sul FSE e utilizzato anche per gli avvisi finanziati con altre fonti di finanziamento. Al momento si sta provvedendo allo sviluppo dell'interoperabilità del flusso di dati tra SISPREG2014 e REGIS.

#### 4.2.6 Azioni per il monitoraggio





Rispetto a tutte le misure di politica attiva del lavoro attivate sul territorio regionale, comprese quelle a carattere formativo, il DPLF ha definito un modello integrato di monitoraggio, che opera come una sorta di cruscotto di bordo, tale da poter gestire e presidiare puntualmente e tempestivamente gli interventi di politica attiva implementati. Tale sistema permette ai decisori istituzionali di avere una visione di insieme di tipo sistemico di tutte le politiche attivate. A tal fine è stata predisposta una complessa batteria di indicatori fisici, di risultato e finanziari ed è stato costruito uno strumento operativo informatizzato di raccolta periodica dei dati, la cui cadenza di rilevazione varia da misura a misura.

Tale sistema garantisce inoltre la necessaria omogeneità nella gestione dei processi e delle attività di monitoraggio all'interno del DPLF e, al contempo verso gli *stakeholders*, assicurando la corrispondenza agli obiettivi prioritari delle politiche definiti in maniera partecipata. In occasione delle convocazioni a cadenza mensile del Consiglio delle Politiche del Lavoro - quale organo consultivo di concertazione e partecipazione delle forze sociali alla programmazione e all'attuazione degli interventi e delle azioni previsti dal Piano triennale degli interventi di politica del lavoro – vengono condivisi gli esiti del sistema di monitoraggio in base alle priorità degli interventi concordate e alle loro specificità.

Tutte le azioni di politica attiva avviate, ivi comprese quelle relative ai percorsi GOL, sono oggetto di monitoraggio quantitativo.

Parallelamente, il nucleo di valutazione esterno, presieduto da un docente universitario, effettua, con frequenza annuale, analisi qualitative su un campione di azioni concluse.

### 4.3 Le azioni per la compatibilità tra il Programma GOL e le misure regionali o nazionali a valere su FSE+ in termini di programmazione

#### 4.3.1 Introduzione

Il Programma regionale (PR) FSE+ 2021/27 della Regione autonoma Valle d'Aosta è stato approvato dalla Commissione europea con decisione di esecuzione (2022) 7541 final del 19 ottobre 2022. Con una dotazione finanziaria di 81,56 milioni di euro, il PR risponde all'Obiettivo strategico 4 "Un'Europa più sociale", articolandosi negli assi dedicati all'occupazione, all'istruzione e alla formazione, all'inclusione sociale e all'occupazione giovanile.

Per rispondere alle sfide e ai bisogni del territorio, all'interno del quadro strategico unitario di cui la Regione si è dotata, il PR FSE+ intende altresì agire in complementarietà e sinergia con altre forme di sostegno, così come indicato al punto 2.2 dell'Accordo di Partenariato, tra cui alcune linee di intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ed in particolare il programma GOL.

Nell'ambito del presente piano, le risorse FSE+ agiranno in complementarietà orizzontale rispetto alle misure finanziate con risorse PNRR, andando a finanziare misure formative per un target aggiuntivo di beneficiari pari a 172. Tali misure formative, coerenti per caratteristiche ai percorsi di upskilling/reskilling/formazione breve sulle competenze chiave, saranno proposte agli utenti dei quattro percorsi del Programma GOL.

La RAVA si impegna, in linea con le logiche della collaborazione istituzionale, a lavorare in stretta sinergia con il Ministero del lavoro al fine di costruire le condizioni non solo per evitare potenziali rischi di sovrapposizioni degli interventi, ma soprattutto per individuare strategie comuni che permettano di ampliare la ricaduta degli interventi sul territorio valdostano.

Gli strumenti attraverso i quali la RAVA esercita il ruolo di regia sono il Piano Triennale degli interventi di politica del lavoro 2021-2023, i Programmi annuali degli interventi e il PAR GOL.

#### 4.3.2 Il quadro attuale delle misure di politica attiva e formative (per il lavoro) erogate

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
<b>Progetto Passwork</b>	Persone adulte con disabilità iscritte al collocamento mirato	2021/2022/2023	<p>Percorsi di inserimento lavorativo attraverso l'attivazione di tirocini e il monitoraggio e il mantenimento di posti di lavoro e di borse lavoro.</p> <p>Azioni trasversali di supporto alla rete dei servizi per l'attuazione del collocamento mirato</p>
<b>Garanzia Giovani</b>	Giovani NEET 16-29 anni	2022/2023	Percorsi individualizzati di orientamento, formazione, tirocinio e accompagnamento al lavoro
<b>Progetti di Inclusione Attiva – PIA (ex LUS)</b>	Persone gravemente a rischio di esclusione sociale e lavorativa, in stato di disoccupazione iscritte all'Elenco dei lavoratori di utilità sociale	2022/2023	Progetti di inserimento lavorativo e riavvicinamento al mercato del lavoro ordinario attraverso squadre di lavoro, accompagnamento, formazione sul campo
<b>Voucher per la formazione professionale</b>	Residenti in Valle d'Aosta e in possesso di regolare permesso di soggiorno se cittadini non appartenenti all'UE, di età compresa tra 18 e 67 anni, disoccupati o occupati in attività non attinenti con il percorso formativo scelto.	2022/2024	<p>Il voucher supporta economicamente i cittadini interessati alla frequenza di corsi di formazione professionale:</p> <p>finalizzati all'esercizio di specifiche professioni o all'acquisizione di qualifiche relative a figure regolamentate, rientranti in apposito elenco individuato dalla Regione;</p> <p>rientranti nella proposta formativa approvata dalla Regione;</p> <p>corsi finalizzati al conseguimento del Certificato di Qualificazione del Conducente (CQC)</p>

			<p>persone), eventualmente preceduto dalla patente D, per l'esercizio delle professioni relative al trasporto di persone e al conseguimento di licenze, abilitazioni e qualifiche di volo per l'esercizio delle professioni relative al trasporto di persone e di merci, approvate dalla Regione.</p>
<p><b>Catalogo sistema duale</b></p>	<p>Persone maggiorenni prive di un titolo di scuola media superiore. Possono accedere alla misura anche persone che abbiano compiuto 17 anni e siano in possesso al massimo di qualifica o diploma professionale conseguito in esito ad un percorso di leFP</p>	<p>2023/2024</p>	<p>Percorsi formativi di durata compresa tra 150 e 400 ore finalizzati al conseguimento di competenze afferenti alle figure professionali presenti nel Repertorio nazionale del sistema di Istruzione e Formaione Professionale (leFP) di cui all'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 1° agosto 2019 (Repertorio atto n. 155/CSR del 01/08/2019. I percorsi sono svolti in modalità duale ai sensi delle Linee guida per la programmazione e attuazione dei percorsi di istruzione e formazione professionale (leFP) e di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) in modalità duale” di cui al Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali n. 139 del 2 agosto 2022 e prevedono pertanto la realizzazione di attività di alternanza in impresa per una quota pari almeno al 30% del monte ore complessivo del corso.</p>

#### 4.3.3 Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali

Le Misure del Programma GOL verranno proposte a target specifici tipici del contesto regionale valdostano, che potranno essere coinvolti, in modo complementare, nelle Misure sopra evidenziate e nelle prossime in



fase di programmazione. Questo per poter offrire, complessivamente, misure rispondenti ai reali bisogni espressi dai diversi target.

Nel quadro dell'offerta complessiva della RAVA, i diversi servizi saranno finanziati - come meglio specificato nelle tabelle di cui ai punti successivi - dal bilancio regionale, dal fondo FSE e dal programma GOL in una logica sinergica, con l'obiettivo di offrire a tutti i disoccupati lo stesso tipo di opportunità per l'inserimento/reinserimento lavorativo, a seconda delle caratteristiche personali e del proprio progetto professionale.



## 5 INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE

### 5.1 Le misure per i beneficiari

#### 5.1.1 Introduzione

La RAVA La RAVA ha previsto quattro percorsi in esito alla fase di assessment, da assegnare ai destinatari sulla base delle risultanze di tale step, in un'ottica di integrazione delle politiche attive del lavoro con le politiche della formazione e con l'intento di garantire il più alto grado possibile di personalizzazione del percorso sulla base dei fabbisogni individuali rilevati.

Le misure che compongono tali percorsi saranno finanziate in parte con le risorse del programma GOL, in alcuni casi integrate in ottica di complementarità con altri fondi, sia regionali sia comunitari.

Inoltre, per le attività di formazione, sarà adottata una logica integrata e complementare diretta ad ottimizzare gli investimenti, ad evitare dispersioni e duplicazioni e ad aumentare le opportunità rivolte ai cittadini, nella programmazione degli interventi finanziati con il Programma regionale (PR) FSE+ 2021/27 della Regione autonoma Valle d'Aosta, che, sul territorio valdostano, è stato approvato dalla Commissione europea con decisione di esecuzione C(2022) 7541 finale del 19 ottobre 2022.

Le attività di formazione, coerenti con il Piano Nazionale Nuove Competenze, contribuiranno pertanto al raggiungimento del target relativo alle persone formate assegnato alla regione.

Le misure descritte nel presente capitolo si riferiscono a quanto previsto per il raggiungimento del target fissato per l'anno 2023, potranno essere modificate per gli anni successivi.

Si precisa che gli utenti del Programma GOL avranno accesso anche alle misure formative previste nell'ambito del Sistema Duale, nell'ambito del Programma FSE+, alle misure programmate da altri Assessorati regionali competenti per materia a valere su diverse fonti di finanziamento e alle misure previste a valere su fondi regionali.

Una tra queste misure di politica attiva adottata è la somministrazione di voucher formativi, che consentono al cittadino di richiedere il rimborso dell'80% dei costi di iscrizione sostenuti per la frequenza a uno o più dei 28 percorsi formativi presenti sul territorio regionale o per accedere ai corsi per la formazione di 34 professioni regolamentate (o ancora per acquisire la patente D unitamente al Certificato di Qualificazione del Conducente (CQC persone) e le licenze, abilitazioni e qualifiche di volo per l'esercizio delle professioni relative al trasporto di persone. Si precisa che la misura dei voucher formativi partecipa al raggiungimento del target formazione.

Le misure che compongono tali percorsi saranno finanziate, come detto, in parte con le risorse del programma GOL, in parte in complementarità con il Fondo Sociale Europeo+ e con fondi regionali anche a copertura delle voci di costo per cui non è prevista allo stato attuale una specifica UCS all'interno del Regolamento delegato 702/2021.

Le misure previste sono state valorizzate sulla base dei costi standard nazionali approvati con la Delibera del Commissario straordinario n. 5 del 12/04/2023.

#### 5.1.2 Obiettivi regionali (target 1 e target 2)

La tabella farà riferimento esclusivamente l'obiettivo da raggiungere entro il 31 dicembre 2022 (cfr. Tabella

2, Allegato B del Decreto interministeriale). La tabella sarà aggiornata annualmente sulla base dei criteri di ripartizione delle risorse che saranno adottati con apposito Decreto interministeriale (cfr. articolo 2, comma 4 dell'attuale Decreto)

		TARGET 1		TARGET 2	
		BENEFICIARI GOL	DI CUI VULNERABILI	BENEFICIARI GOL COINVOLTI IN ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	BENEFICIARI GOL IN ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PER IL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE DIGITALI
<b>Milestone</b>	<b>2025</b>	3 milioni	2,25 milioni	800 mila	300 mila
	<b>2022</b>	600 mila	-	160 mila	60 mila
<b>Obiettivo regionale</b>	<b>2022</b>	1260	945	336	126
<b>Obiettivo regionale</b>	<b>2023</b>	2200	1650	756	280

### 5.1.3 Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR

Come già sperimentato nell'anno 2022, l'organizzazione dei processi di presa in carico prevede che tutte le persone sottoscrivano un Patto di servizio, contenente le misure di politica attiva concordate, la tempistica di realizzazione e la modalità di verifica.



#### 5.1.4 Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL

##### Assessment

Il processo che porta alla sottoscrizione del patto di servizio parte dalla convalida della DID e dalla verifica della profilazione quantitativa; questa supporta gli operatori dei CPI dando un'indicazione sul profilo di occupabilità dell'utente, che viene successivamente verificato attraverso la profilazione qualitativa.

L'assessment iniziale costituisce il processo attraverso il quale l'operatore del CPI rileva le caratteristiche della persona, le confronta con le caratteristiche del mercato del lavoro e individua il percorso appropriato a favorirne l'inserimento lavorativo, che condivide con la persona; dall'assessment iniziale può emergere l'esigenza di realizzare un ulteriore approfondimento sulle caratteristiche personali dell'utente, l'assessment approfondito.

Si prevedono due tipi di rilevazione:

- la rilevazione delle caratteristiche dell'utente, in relazione alla condizione lavorativa, personale e alle competenze. Lo strumento predisposto per la realizzazione della profilazione qualitativa è un questionario che, attraverso domande specifiche, indaga la condizione dell'utente relativamente alle aree che influiscono/possono influire sul suo percorso di inserimento lavorativo; ovviamente, il questionario è uno strumento di ausilio alla valutazione degli operatori e non deve essere somministrato all'utente in autovalutazione;
- la valutazione professionale: l'operatore, supportato dai dati in suo possesso derivanti dal SIL, dai contenuti della SAP e dalla conoscenza del Mercato del Lavoro locale, valuta, in base a quanto raccolto nella fase di verifica delle caratteristiche dell'utente, il livello di compatibilità tra la qualifica ricercata, il Mercato del Lavoro locale e l'esperienza pregressa.

Tale valutazione complessiva permette all'operatore di definire il "percorso per l'inserimento lavorativo" della persona, da cui deriverà la "tipologia" di bisogno formativo di cui l'utente è portatore e, di conseguenza, la tipologia di percorso da prevedere all'interno del Patto.

L'esperienza di questo anno ha dimostrato che i bisogni dei disoccupati spesso necessitano di misure diversificate e il fatto di appartenere allo stesso cluster non significa dover/poter accedere a tutte le misure; è per questo motivo che la scelta di costruzione dell'offerta delle azioni va ancora di più per questo e i prossimi anni di realizzazione del Programma GOL verso l'individualizzazione, prevedendo per ogni cluster un paniere di misure da attivare in base alle singole necessità.

Saranno quindi offerte le seguenti opportunità:

##### CLUSTER 1:

- orientamento specialistico
- certificazione delle competenze
- formazione linguistica, digitale, green
- accompagnamento al lavoro individualizzato
- accompagnamento al lavoro di gruppo
- tirocinio
- supporto all'autoimpiego

##### CLUSTER 2

- orientamento specialistico
- certificazione delle competenze
- formazione upskilling
- formazione linguistica, digitale, green, sicurezza
- accompagnamento al lavoro individualizzato

- accompagnamento al lavoro di gruppo
- tirocinio
- supporto all'autoimpiego
  
- CLUSTER 3
- orientamento specialistico
- certificazione delle competenze
- formazione reskilling
- formazione linguistica, digitale, green, sicurezza
- accompagnamento al lavoro individualizzato
- accompagnamento al lavoro di gruppo
- supporto all'autoimpiego

#### CLUSTER 4

- orientamento specialistico
- certificazione delle competenze
- formazione linguistica, digitale, green, sicurezza
- percorsi di aggiornamento-percorsi di orientamento e attivazione
- accompagnamento al lavoro individualizzato
- accompagnamento al lavoro di gruppo
- tirocinio
- supporto all'autoimpiego

È importante sottolineare che, successivamente all'*assessment* iniziale, nel caso in cui si rilevino elementi di criticità personali dell'utente, l'operatore effettuerà uno specifico approfondimento su tale condizione, laddove necessario anche in collaborazione con i servizi sociali, che permetterà di valutare se sia più idonea l'attivazione di un percorso integrato di "Lavoro e inclusione - Percorso 4", di seguito descritto.

Nel patto di servizio vengono indicati i percorsi (1, 2, 3, 4) concordati con la persona, che la stessa dovrà seguire; questo si configura per il CPI come "trattamento dell'utente".

Nel caso dell'individuazione dei percorsi 2 – 3, la valutazione di dettaglio del fabbisogno formativo e, di conseguenza, del/i contenuto/i specifico/i da sviluppare all'interno di ciascun percorso è rimandata a un momento successivo alla stipula del patto e sarà realizzata da un soggetto accreditato al lavoro e/o alla formazione tramite un orientamento specialistico che permetterà di effettuare una *skill gap analysis* approfondita. Anche quest'attività sarà realizzata a tendere con l'ausilio dell'Atlante del Lavoro, per permettere una comprensione il più possibile puntuale del Settore economico – Professionale, del/i processo/i e/o delle Aree di attività su cui intervenire in termini formativi.

Un'ulteriore attività offerta per tutti i percorsi alle persone che lo richiedano è il supporto all'autoimpiego, svolto dagli operatori del CPI, con lo scopo di informare e accompagnare la persona in relazione alla creazione di un'impresa autonoma.

Come già descritto nei paragrafi precedenti, le situazioni che presentano bisogni complessi sono prese in carico da un'équipe multidisciplinare, formata almeno dall'assistente sociale di riferimento e da un operatore del CPI. Gli operatori condividono insieme alla persona gli obiettivi e gli impegni di un percorso complessivo con azioni in ambito sociale e in ambito lavoro.

Attraverso la "*segnalazione di svantaggio sociale*" l'assistente sociale, dopo averne condiviso l'opportunità con la

persona, compila una scheda di segnalazione nella quale presenta, oltre ai dati anagrafici, le condizioni che la inseriscono in una condizione di svantaggio e le ipotesi di collaborazione con il CPI. Tale segnalazione viene trasmessa via PEI al CPI, che individua il *Case Manager* di riferimento, registrando la condizione di svantaggio sociale sul SIL. Il case manager individuato prende contatto con l'assistente sociale per organizzare un primo incontro di presentazione della situazione, a cui seguirà un incontro di conoscenza della persona e di condivisione del progetto, dando avvio alla presa in carico condivisa.

Tuttavia, spesso è il CPI che intercetta persone con bisogni complessi. In questi casi, l'operatore del CPI condivide con la persona l'opportunità di rivolgersi ai servizi sociali, in autonomia o con un accompagnamento da parte dell'operatore stesso, per facilitare il passaggio. Sarà poi l'assistente sociale che, conosciuta e valutata la situazione, stabilirà se mantenere la collaborazione con il CPI, anche attraverso la segnalazione di svantaggio sociale, oppure se lavorare con la persona in un progetto prettamente sociale.

Tale segnalazione di svantaggio assicura alle persone che presentano particolari difficoltà la possibilità di accedere a misure specifiche di supporto e accompagnamento, allo scopo di favorire il loro percorso di reinserimento lavorativo.

Per quanto riguarda le persone con disabilità, l'iscrizione al collocamento mirato si effettua ai sensi della l. 68/99. Viene individuato l'operatore del servizio di collocamento mirato che sarà *Case Manager* e si avvia la presa in carico. Se la persona presenta problematiche solo lavorative, sulle quali insiste la condizione di disabilità, il percorso avrà specifiche azioni finalizzate all'inserimento lavorativo; nel caso in cui siano presenti problematiche afferenti anche all'area sociale, si attiva l'équipe multidisciplinare, come descritto sopra.

### Percorso 1 - Reinserimento occupazionale

Il percorso di reinserimento occupazionale è rivolto a quelle persone che, a seguito dell'*assessment*, risultano essere pronte al lavoro, perché in possesso delle competenze tecniche e trasversali necessarie ad affrontare con solidità il mercato del lavoro, che è in continua mutazione e che, per le caratteristiche della nostra regione, ha una stagionalità con dei picchi di domanda, soprattutto, ma non solo, nel settore turistico.

Queste persone, a seguito della definizione del proprio traguardo professionale, avvenuto nella fase di *assessment*, necessitano di un intervento che:

- supporti una pianificazione efficace delle strategie più idonee nella ricerca del lavoro;
- aumenti la conoscenza delle opportunità lavorative presenti sul territorio regionale;
- aumenti la capacità di promuovere la propria professionalità e competenze.

Le attività che verranno proposte sono:

- formulazione o aggiornamento del piano di azione individuale;
- accompagnamento nell'attività di ricerca attiva di opportunità di inserimento lavorativo;
- supporto all'autopromozione;
- supporto motivazionale;
- *scouting* delle opportunità occupazionali;
- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei destinatari presso il sistema imprenditoriale;
- svolgimento di tirocini di pre inserimento lavorativo.

I Servizi per il lavoro accreditati che si impegneranno con questo tipo di utenza collaboreranno anche con l'area "Incontro domanda offerta- Servizi alle imprese" istituita presso i CPI. L'area si rivolge sia ai lavoratori *work-ready*, sia alle imprese presso le quali raccoglie le *vacancies*.

Inoltre, qualora nella fase di *assessment* e nell'analisi delle competenze possedute emergessero necessità di



rafforzare le competenze di base e trasversali, potranno essere proposti percorsi formativi specifici, erogati da enti di formazione professionale accreditati, finalizzati al **rafforzamento delle competenze di base e trasversali**.

Gli avvisi pubblici rivolti agli enti di formazione, prevedranno il finanziamento di moduli formativi brevi (della durata minima di 40 ore) che prevedono in esito un documento di messa in trasparenza con particolare riguardo ai temi delle competenze chiave di cui alla Raccomandazione Europea del 22 maggio 2018 n. 189/01 e in particolare alle competenze linguistiche (prendendo a riferimento sia le lingue straniere sia la lingua italiana per le persone straniere che cercano lavoro in Italia), *green* e digitali, o relativi alla formazione sulla sicurezza. Si precisa che, a tale offerta formativa, potranno accedere le persone appartenenti anche ai cluster 2,3,4. ÈE' prevista la corresponsione dell'indennità di frequenza a sostegno della partecipazione ai corsi.

Infine, i beneficiari che ne faranno richiesta potranno usufruire di questo **servizio finalizzato alla messa in trasparenza, validazione e /o certificazione delle competenze**.

## Percorso 2 – Upskilling

Come descritto nel paragrafo 5.1.4 sezione “Assessment”, nel caso dell’individuazione dei percorsi 2 – 3, la valutazione di dettaglio del fabbisogno formativo e, di conseguenza, del/i contenuto/i specifico/i da sviluppare all’interno di ciascun percorso è rimandata a un momento successivo alla stipula del Patto e sarà realizzata da un soggetto accreditato al lavoro e/o alla formazione tramite un orientamento specialistico che permetterà di effettuare una *skill gap analysis* approfondita.

Nel concreto, mentre la fase di *assessment* verrà realizzata a cura degli operatori dei CPI sulla totalità degli utenti GOL, l’ulteriore *skill gap analysis* dei percorsi 2 e 3 sarà svolta a cura degli enti accreditati individuati, con un forte monitoraggio e secondo le indicazioni dei CPI emerse a valle dell’*assessment*.

Per gli utenti appartenenti al cluster 2 sarà necessario un percorso di aggiornamento (*upskilling*) delle competenze possedute, per cui le azioni/misure di politica attiva previste, di seguito indicate, saranno finalizzate all’aggiornamento delle competenze o parti di singole unità di competenza, attraverso interventi formativi di breve durata, da contenuti e finalità prevalentemente professionalizzanti, e ad un inserimento lavorativo nel mercato del lavoro attraverso un percorso di accompagnamento di media intensità.

È prevista quindi la programmazione di corsi di formazione di breve durata, caratterizzati da contenuti e finalità prevalentemente professionalizzanti, in funzione di fabbisogni generali e specifici richiesti dal mercato del lavoro. Mediante procedure di evidenza pubblica sarà approvata una offerta formativa di corsi brevi (*upskilling*) finalizzati alla certificazione di competenze o all’acquisizione di parti di esse. I destinatari sono selezionati nell’ambito di un percorso effettuato in stretta collaborazione con i CPI. I corsi di formazione che comporranno l’offerta formativa di percorsi di aggiornamento (*upskilling*) includeranno percorsi di durata breve (fino a un massimo sino a 150 ore, eventualmente incrementate da attività di stage), professionalizzanti e specialistici, in considerazione dei fabbisogni espressi dai territori sia in termini di necessità espresse dalle filiere produttive.

I corsi faranno, di norma, riferimento al Repertorio Regionale delle Figure Professionali e al Repertorio Regionale della Formazione Regolamentata, prevedendo la certificazione delle competenze o il rilascio di un documento di messa in trasparenza. I percorsi saranno, di regola, svolti in modalità aula, stage, FAD nel rispetto della normativa regionale vigente.

È inoltre prevista la corresponsione dell’indennità di frequenza per i partecipanti aventi diritto. Al termine del corso di formazione, se previsti, saranno organizzati esami di certificazione delle competenze in esito, ai sensi di quanto disposto dal PD 942/2022.

Gli utenti potranno accedere ai corsi finalizzati al rafforzamento delle competenze di base e trasversali (con particolare riferimento alle competenze linguistiche, *green* e digitali, e alla formazione sulla sicurezza), già menzionati nel precedente paragrafo, destinati agli utenti appartenenti a tutti cluster previsti dal Programma.

Inoltre, i beneficiari che ne faranno richiesta potranno usufruire di questo servizio finalizzato alla messa in trasparenza, validazione e /o certificazione delle competenze.

## Percorso 3 – Reskilling

Come descritto nel paragrafo 5.1.4 sezione “Assessment”, nel caso dell’individuazione dei percorsi 2 – 3, la valutazione di dettaglio del bisogno formativo e di conseguenza del/i contenuti specifici da sviluppare all’interno di ciascun percorso è rimandata a un momento successivo alla stipula del Patto e sarà realizzata da un soggetto accreditato al lavoro e/o alla formazione tramite un orientamento specialistico che permetterà di effettuare una *skill gap analysis* approfondita.

Trattandosi di un target di utenti distanti dal mercato del lavoro e con competenze da riqualificare, la fase di assessment dovrà basarsi sull'analisi delle competenze in un confronto con le aspirazioni e le inclinazioni del beneficiario con i fabbisogni generali e specifici richiesti dal mercato del lavoro. Per questi utenti sarà necessario attivare un percorso di riqualificazione (reskilling) in cui è necessaria una più robusta attività di formazione per allineare la persona in cerca di occupazione con i profili richiesti dal mercato del lavoro. La formazione professionalizzante sarà caratterizzata da un innalzamento dei livelli di qualificazione/EQF rispetto al livello di istruzione posseduto. Per questi utenti potranno inoltre essere attivati anche interventi formativi per il rafforzamento delle competenze di base e trasversali. Per questi utenti le azioni/misure di politica attiva previste, di seguito indicate, saranno finalizzate all'aggiornamento delle competenze, attraverso interventi formativi di breve durata e da contenuti e finalità prevalentemente professionalizzanti, e ad un inserimento lavorativo nel mercato del lavoro attraverso un percorso di accompagnamento di media intensità.

È prevista quindi la programmazione di percorsi formativi lunghi finalizzati all'occupabilità. Mediante procedure di evidenza pubblica l'offerta formativa prevederà corsi lunghi (reskilling) proposti e svolti in coerenza con le esigenze e priorità delle aree territoriali. Tali percorsi di riqualificazione (reskilling) includeranno percorsi di durata medio-lunga (indicativamente sino 600 ore escluso lo stage), professionalizzanti e specialistici. I corsi faranno, di norma, riferimento al Repertorio Regionale delle Figure Professionali e al Repertorio Regionale della Formazione Regolamentata, prevedendo il rilascio di attestazioni capitalizzabili e spendibili sul mercato del lavoro, quali ad esempio qualifiche professionali e certificati di competenze. I percorsi saranno, principalmente svolti in modalità aula, stage, FAD nel rispetto della normativa regionale vigente; nell'ipotesi di percorsi per formazione obbligatoria specifica potrà essere prevista la presenza di organismi titolati all'erogazione. È inoltre prevista, per i partecipanti aventi diritto, la corresponsione dell'indennità di frequenza erogata a valere su fondi regionali e/o su fondi GOL. Al termine del corso di formazione, è prevista l'organizzazione degli esami di qualifica in esito, ai sensi di quanto disposto dal PD 942/2022.

Gli utenti potranno accedere ai corsi finalizzati al rafforzamento delle competenze di base e trasversali (in particolar modo competenze linguistiche, *green* e digitali, formazione sulla sicurezza), ai percorsi di cui all'Accordo Stato-Regioni del 22/02/2012 e finalizzati all'acquisizione di abilitazioni professionalizzanti, già menzionati nel precedente paragrafo, destinati agli utenti appartenenti a tutti cluster previsti dal Programma.

Oltre alla formazione, che per questo cluster rappresenta la misura centrale, per rendere più completa l'offerta, si è deciso di proporre anche le misure di seguito elencate in modo da perfezionare il percorso di inserimento nel mercato del lavoro:

orientamento specialistico

accompagnamento al lavoro individualizzato

accompagnamento al lavoro di gruppo

supporto all'autoimpiego



## Percorso 4 - Lavoro e inclusione

Il Percorso 4 si rivolge a tutte le situazioni in cui si presentano bisogni complessi e in cui sia però possibile immaginare un percorso di inserimento lavorativo. L'attivazione dell'équipe multidimensionale, quando necessario, e la personalizzazione dell'intervento sono gli elementi caratterizzanti tale percorso.

I target vulnerabili che possono accedere al percorso sono:

- le donne;
- i disoccupati over 55 anni;
- i percettori di reddito di cittadinanza e poi assegno di inclusione;
- i percettori del supporto alla formazione e al lavoro;
- i percettori di NASPI;
- i giovani NEET;
- altri disoccupati con minori chances occupazionali;
- lavoratori con redditi molto bassi.

Tutte le persone che a seguito dell'assessment risulteranno afferenti al cluster 4 potranno accedere al percorso e fruire delle azioni proposte, condividendo con il Case Manager il progetto professionale da realizzare e individuando quali azioni attivare secondo un'impostazione a "menù".

Per i giovani NEET è previsto anche uno specifico progetto di orientamento e attivazione.

L'esperienza maturata nel corso dell'anno passato ha dimostrato che il cluster 4 è composto da persone che manifestano difficoltà molto differenti per tipologia e gravità. Si è ritenuto ancor più necessario prevedere, come per gli altri cluster, un ventaglio di misure di politica attiva che vadano a rispondere a molteplici bisogni, in modo differenziato, con la possibilità di graduare, a seconda delle necessità l'intensità del supporto, condividendo il progetto personalizzato con l'interessato e con l'équipe multidisciplinare, se attivata.

Per il cluster 4 sono previste le seguenti misure:

1. attivazione dell'équipe multidimensionale
2. orientamento specialistico
3. certificazione delle competenze
4. formazione per l'aggiornamento
5. accompagnamento al lavoro individualizzato
6. accompagnamento al lavoro di gruppo
7. tirocinio
8. supporto all'autoimpiego
9. misure di tutoraggio e monitoraggio,

che rappresentano il paniere più importante in relazione al target che presenta maggiori difficoltà nell'inserimento lavorativo. L'intervento è concepito in modo che non tutti i partecipanti debbano seguire ciascuna azione e l'attivazione delle stesse può seguire un ordine cronologico differente rispetto all'elenco presentato. Il percorso individuale è costruito e tarato sulla persona, che a sua volta partecipa al progetto in termini di scelte, proposte, esiti. Ogni persona deve però attivare nell'ambito del suo percorso almeno una politica attiva tra quelle indicate.

Rivolgendosi a persone in particolari condizioni di difficoltà e fragilità, i percorsi di inclusione e lavoro prevedono il raggiungimento di obiettivi per tappe, gradualmente e compatibilmente con la complessiva condizione di vita della persona. Per assicurare la gestione di un vero e proprio percorso, in cui le varie attività sono collegate circolarmente l'una con l'altra, le azioni 2/3/4/5/6/7/9 saranno assegnate in gestione esterna attraverso avvisi pubblici multi misura a enti del Terzo settore e/o ad enti accreditati ai servizi per il lavoro e per la formazione. L'équipe multidimensionale, quando coinvolta, individuerà e condividerà con la persona il percorso da seguire in ambito lavoro e la invierà al soggetto esterno affinché ne curi la realizzazione attivando gli interventi previsti.

Le azioni 1/8 e in parte 9 restano in capo al CPI. Il Case Manager segue tutto il percorso, mantenendo contatti regolari sia con il soggetto esterno gestore del percorso, sia con la persona, adattando il suo intervento (azione di rinforzo, di richiamo, di riprogettazione, di ascolto) in funzione dell'evoluzione delle azioni. La gestione esternalizzata non esaurisce il ruolo del Case Manager, anzi lo sollecita proprio in relazione al senso del percorso nel medio/lungo termine, mentre la quotidianità delle attività è demandata all'ente gestore. Allo stesso tempo, il percorso in ambito lavoro stabilito dal Case Manager può essere modificato in relazione a quanto riporta l'ente gestore, in una circolarità di informazioni e aggiustamenti continui, per assicurare non tanto la linearità, quanto la chiarezza di senso del percorso.

### 1) ATTIVAZIONE DELL'EQUIPE MULTIDISCIPLINARE

La procedura di attivazione è stata descritta al paragrafo 5.1.4.

L'équipe multidisciplinare accompagna tutto il percorso in una prospettiva medio/lunga (soprattutto per le situazioni più complesse), attuando un monitoraggio costante dell'andamento delle azioni previste, incontrando la persona regolarmente e potenziando, se necessario, gli elementi motivazionali e di buon esito.

### 2) ORIENTAMENTO SPECIALISTICO

Si approfondisce la conoscenza della persona non in funzione della profilazione (già avvenuta in sede di assessment), ma per individuare le competenze già possedute e quelle da acquisire in funzione del traguardo professionale, anche attraverso la Skill Gap Analysis, per definire le tappe del percorso futuro all'interno del programma GOL. Al termine di questa fase di incontri individuali, si sarà definito il piano personalizzato delle azioni future da attivare.

### 3) CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Molte persone appartenenti al cluster 4 presentano vite professionali frammentarie e discontinue, durante le quali, però, hanno avuto modo di sviluppare competenze, che, in vista di un percorso di reinserimento lavorativo è importante certificare e, ove necessario, implementare. I servizi di IVC permetteranno di mettere in luce e verificare tali competenze, migliorando la consapevolezza di sé della persona e indirizzando il percorso formativo futuro.

### 4) FORMAZIONE

Anche gli utenti inseriti nei percorsi 4, se funzionale al progetto individuale, potranno essere avviati ai **percorsi di formazione "breve"** previsti per i beneficiari del percorso 2 upskilling ed ai **percorsi di formazione "lunga"** previste per i beneficiari del percorso 3 reskilling, in particolar modo alla formazione rivolta all'accrescimento o al recupero delle competenze di base e trasversali.

Sarà inoltre previsto l'accesso ai corsi di formazione **finalizzati all'acquisizione di competenze linguistiche, green e digitali, e sulla sicurezza.**

Per i **giovani NEET** è previsto un percorso di orientamento e attivazione, allo scopo di facilitare l'avvicinamento al mondo delle professioni e la transizione scuola/lavoro per coloro che presentano maggiori difficoltà (p.es. abbandono scolastico, rischio di devianza, condizioni di svantaggio sociale, scarsa motivazione e tenuta, ...). Ci si propone di evitare ai ragazzi la permanenza in lunghe fasi di inattività che incidono negativamente non solo sul percorso formativo e lavorativo, ma anche sulla rappresentazione di sé e del proprio valore. Le attività, svolte in piccolo gruppo, si caratterizzano per la loro concretezza e si propongono la valorizzazione dell'esperienza, pur minima, di ciascuno e del gruppo. La formazione esiterà almeno in un'attestazione finale di messa in trasparenza degli apprendimenti ai sensi delle Linee Guida di cui al DM 5 gennaio 2021, primariamente referenziati alle Aree di Attività dell'Atlante del Lavoro o, in assenza, con riferimento ad altri standard a valenza nazionale ed europea applicabili, ove possibile. Le figure professionali da prendere a riferimento per i percorsi di orientamento e attivazione saranno individuate in funzione dei bisogni formativi dei giovani NEET (con particolare riguardo

proprio alla delicatezza di tale condizione) e delle esigenze emergenti da imprese e soggetti del territorio con cui la RAVA è in costante contatto.

#### **5) ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO INDIVIDUALIZZATO**

Questa misura prevede l'accompagnamento individualizzato del disoccupato nella ricerca del lavoro, adattando i singoli interventi ai bisogni concreti e specifici. L'azione mira a supportare la pianificazione efficace delle strategie più idonee nella ricerca del lavoro, ad aumentare la conoscenza delle opportunità lavorative presenti sul territorio regionale e la capacità di promuovere le proprie professionalità e competenze.

#### **6) ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO DI GRUPPO**

La dimensione del gruppo, mantenendo gli obiettivi descritti nel paragrafo precedente, mira a valorizzare quanto gli altri possono portare in termini di contenuti e di esperienza vissuta per aumentare attraverso il confronto l'apprendimento del singolo. L'attivazione di questa misura permette anche di proporre contenuti, metodologie di ricerca e approfondimenti rispetto alle varie figure professionali a gruppi di persone con lo stesso interesse.

#### **7) TIROCINIO**

Obiettivo di un percorso di inclusione e lavoro è sostenere la persona nell'inserimento o reinserimento sociale e lavorativo, attraverso attività che rinforzino le competenze in maniera soddisfacente per proporsi nel mondo del lavoro. L'importanza della dimensione duale (che solleciti pensiero e azione, l'"imparare facendo") è ancor più rilevante per le persone inserite in questo cluster, perché la fatica di trovare un lavoro si lega necessariamente alla dimensione economica e al dovere di sostenere sé e la propria famiglia nei bisogni primari. Con questa urgenza, diventa più faticoso accettare percorsi di medio/lungo termine che non portano un vero stipendio e vincolano al contatto con i servizi. Essere inseriti in un percorso di presa in carico, però, sostiene la persona in difficoltà con maggior efficacia, perché va ad agire sulle cause delle problematiche e propone soluzioni personalizzate e mirate. Per fare questo e accompagnare la persona verso il mondo del lavoro si utilizza lo strumento del tirocinio, che garantisce attivazione, remunerazione e soddisfazione per quel che si riesce a imparare e a fare: una sorta di "palestra" professionale, relazionale ed emotiva in cui la persona si allena per rientrare nel mercato del lavoro.

I tirocini saranno il principale strumento di inserimento, attivato con finalità di volta in volta differenti, perché legate al percorso che sta intraprendendo la persona.

La normativa di riferimento per i tirocini in Valle d'Aosta è la DGR 839/2022. L'indennità di frequenza di tirocinio sarà a carico del progetto GOL secondo gli importi previsti in base alle UCS; la quantificazione delle indennità sarà fissata secondo la normativa regionale in vigore. Per gli importi delle indennità di tirocinio che non sono a carico del progetto GOL, è previsto apposito finanziamento a valere su fondi regionali.

#### **8) SUPPORTO ALL'AUTOIMPIEGO**

Per le persone che intendono avviare un'attività autonoma, è assicurato da parte degli operatori del CPI un percorso di informazione e consulenza, allo scopo di approfondire la motivazione e le conoscenze della persona in relazione ad un percorso di inserimento lavorativo autonomo. In questa fase, si tratta di contestualizzare l'idea e le informazioni a disposizione, per valutare realizzabilità e concretezza di quanto immaginato dalla persona.

#### **9) MISURE DI TUTORAGGIO E MONITORAGGIO**

Il cluster 4 accoglie persone appartenenti a differenti target, ma che vivono ciascuno il rischio di rimanere ai margini del mercato del lavoro o di essere esclusi dalla società. Data la fragilità delle persone inserite nei percorsi di inclusione e lavoro, è indispensabile assicurare loro il giusto accompagnamento e sostegno. In questo senso, il contatto regolare con i componenti dell'équipe e, rispetto alle azioni lavoro, con il proprio Case Manager è fondamentale per ricordare e rendere evidente la cornice di senso e di prospettiva nella quale la persona è inserita



e per lavorare sulla motivazione ad investire nel percorso, affinché da prevalentemente esterna (condizionalità, necessità) diventi interna (dignità, soddisfazione, evoluzione).

Nella quotidianità delle azioni attivate è importante che la persona possa contare sul tutor quale operatore dedicato, punto di riferimento per quella specifica attività, mediando tra persona ed ente di accoglienza e altri soggetti coinvolti. Tale operatore collaborerà anche con l'équipe multidisciplinare.

Le misure di tutoraggio e monitoraggio convergono rispetto ad obiettivi e oggetto di attenzione, ma si pongono a livelli diversi e sono realizzate con modalità differenti a seconda della persona: la loro integrazione sostiene la tenuta e il raggiungimento dei risultati.

Le misure di tutoraggio e monitoraggio possono essere attivate solo in collegamento con le altre azioni inserite nel percorso individualizzato della persona e saranno commisurate (in termini di ore a disposizione) alle sue difficoltà e fragilità. Il monte ore di tutoraggio e monitoraggio dedicato sarà stabilito in sede di progettazione dell'intervento da parte dell'équipe multidimensionale.

Tali misure saranno finanziate a valere su fondi regionali.



### **Percorso 5 - Ricollocazione collettiva**

Poiché non sono presenti sul territorio regionale situazioni di crisi aziendali formalmente riconosciute, non si ritiene necessario prevedere l'attivazione di percorsi di ricollocazione collettiva.

Si precisa che la RAVA si è dotata di un'unità di crisi per rafforzare la sua capacità di intervento nella gestione delle crisi che possono interessare aziende sia di piccole che di medie/grandi dimensioni. L'unità di crisi, che si configura come gruppo trasversale rispetto alle diverse aree organizzative potenzialmente coinvolte, è attivata fin dai primi segnali di crisi aziendali. Tale unità si pone come punto di riferimento per la conciliazione delle vertenze e fa da garante degli accordi raggiunti tra le parti, assistendo lavoratori e datori di lavoro e fornendo indicazioni sugli strumenti per il rilancio dell'impresa, la tutela dell'occupazione e la possibile riconversione professionale delle risorse umane coinvolte.



### 5.1.5 Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali

Il programma è immediatamente operativo e cantierabile utilizzando le unità di costo standard (UCS) validate per ciascuna misura in Garanzia Giovani e quelle cosiddette Europee Regolamento delegato 702/2021, richiamate ai paragrafi precedenti, nonché norme di applicazione delle corrispondenti UCS per tipologie analoghe di operazioni (ad esempio Fondi interprofessionali). Previa validazione da parte dell'Amministrazione centrale competente, ove il raggiungimento del target individuato a livello regionale in sede di riparto delle risorse di GOL resti finanziariamente sostenibile, potranno eventualmente essere utilizzate - nelle more della revisione delle UCS nazionali (cfr. oltre) - UCS validate nell'ambito dei programmi operativi regionali (POR) FSE per corrispondenti misure di politica attiva già attuate a livello regionale. Identificare, per ciascuna tipologia di misura/servizio, quando si intende adottare le UCS nazionali di Garanzia Giovani. Si evidenzia che nella composizione dei costi relativi ai Percorsi non è possibile applicare sulla stessa misura/servizio UCS differenti.

DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
Tariffa oraria per sostegno orientativo di I livello		Numero di ore di sostegno orientativo di I livello
Tariffa oraria per sostegno orientativo specialistico o di II livello	X	Numero di ore di sostegno orientativo specialistico o di II livello
Tariffa oraria per iniziative di formazione per tipologia (cfr. atto delegato)	X	Numero di ore per corso di formazione distinte in base al tipo
Tariffa oraria per studente che partecipa all'iniziativa di formazione	X	difascia e numero di ore per studente
Nuovi contratti di lavoro risultanti dall'accompagnamento al lavoro		Numero di nuovi contratti di lavoro, distinti in base al tipo di contratto e alla categoria del profilo
Nuovi tirocini regionali/ interregionali/transnazionali	X	Numero di tirocini, distinti in base alla categoria del profilo
Tirocini nell'ambito della mobilità interregionale		Numero di tirocini, distinti in base all'ubicazione e, in caso di mobilità interregionale, alla durata del tirocinio
Tirocini nell'ambito della mobilità transnazionale		Mobilità transnazionale secondo le tariffe
Tariffa oraria del sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità		Numero di ore di sostegno fornite ai partecipanti
Contratti di lavoro in seguito a mobilità professionale interregionale o mobilità professionale transnazionale		Numero di contratti di lavoro o colloqui di lavoro, distinti per località
Colloquio di lavoro nell'ambito della mobilità professionale transnazionale		
Partecipanti che ottengono un certificato nella formazione per adulti	X	Numero di partecipanti che ottengono un certificato di



DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
		Formazione per adulti, distinti in base alla durata del modulo e al sostegno specifico supplementare

Per le seguenti attività vengono utilizzate le UCS "Standard dei servizi di GOL e relative unità di costo standard", di cui all'Allegato C della deliberazione del Commissario straordinario dell'ANPAL N. 5 del 9 maggio 2022:

- LEP E) Orientamento specialistico
- LEP F1) Accompagnamento al lavoro
- LEP F2) Attivazione del tirocinio
- Indennità di tirocinio
- Percorsi di aggiornamento (percorsi di orientamento e attivazione)
- Percorsi di formazione ormazione

Per le attività di formazione finanziate con FSE+ destinate al raggiungimento di target aggiuntivo si adottano le UCS di cui al "Programma nazionale Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027" (PN GDL) - CCI 2021IT055FPR001 - per il sostegno a titolo del Fondo sociale europeo Plus nell'ambito dell'obiettivo "Investimenti a favore dell'occupazione e della crescita" in Italia di cui alla Decisione di Esecuzione della Commissione Europea C(2022) 9030 final del 1 dicembre 2022.





*Identificare le tipologie di misura/servizio per le quali si intende adottare le UCS regionali previa validazione da parte dell'Amministrazione centrale. Per ciascuna misura/servizio vanno descritte, in analogia alla Garanzia Giovani, la denominazione dell'indicatore, l'UCS adottato e l'unità di misura dell'indicatore stesso. Va altresì fornita una breve descrizione delle caratteristiche della misura, della determinazione dell'UCS e delle motivazioni del suo utilizzo nell'ambito del Programma.*

MISURA/SERVIZIO	DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS (€) *	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO REGOLAMENTARE
				•	

(\*) Indicando il costo si esplicita – in alternativa alle UCS nazionali – la volontà di ricorrere ad UCS regionali.

*Breve relazione in merito all'utilizzo delle UCS regionali (anche ai fini della validazione da parte dell'Amministrazione centrale competente), al fine di rispettare – come previsto dal Decreto – il vincolo della sostenibilità finanziaria del Programma in relazione ai target fissati e ai costi delle prestazioni.*



### 5.1.6 Costo dei percorsi

La tabella permette di esplicitare il ricorso ad altri Fondi in ottica di complementarità o integrazione delle risorse previste nel Programma GOL. La Regione/PA dovrà garantire il ricorso a sistemi informativi che assicurino il tracciamento del percorso della spesa al fine di verificare ad ogni stadio del processo e anche a percorso concluso l'assenza di doppio finanziamento. A titolo esemplificativo si presenta un esempio relativo al Percorso 1. Per quanto riguarda il costo dei percorsi, si intende al netto dei servizi svolti dai Centri per l'Impiego, in quanto già finanziati dai Piani di rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego.

PERCORSO	2023								
	A	B	D			G	COSTO DEI PERCORSI		
			RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO						
N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2023	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi a valere su FSE+	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	Dettaglio ALTRE FONTI	Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD)	di cui ulteriori servizi a valere su FSE+ (AxE)	di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxF)
Assessment *	2200								
TOTALE	2200								
PERCORSO 1- Reinserimento lavorativo	800								
Orientamento specialistico (SGA)	50	239,64 €	239,64 €				11.982,00 €		
Orientamento specialistico (IVC)	50	399,40 €	399,40 €				19.970,00 €		
Accompagnamento al lavoro individuale	220	399,40 €	399,40 €				87.868,00 €		
Accompagnamento al lavoro di gruppo	144	822,70 €	822,70 €				9.872,40€		
Attivazione tirocinio (risultato)	30	215,00 €	215,00 €				6.450,00€		



2023													
PERCORSO	A	B	D				G			COSTO DEI PERCORSI			
			RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO				Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD)	di cui ulteriori misure e servizi su FSE+ (AxE)		di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxF)		
N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2023	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi su FSE+	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	Dettaglio ALTRE FONTI								
Tutoraggio tirocinio (processo)	30	399,40€	399,40€							11.982,00€			
Indennità tirocinio	30	1.800,00€	1.500,00€		300,00€	Fondi regionali				54.000,00€			9.000,00€
Formazione linguistica, competenze digitali transizione ecologica e altre competenze chiave	68	905,32€	905,32€							61.561,76€			
Formazione linguistica, competenze digitali transizione ecologica e altre competenze chiave (EXTRA TARGET)	68	916,80€		916,80€						62.342,40 €	62.342,40 €		
TOTALE	800	407,54 €	318,36€	77,93€	11,25€					326.028,56	254.686,16€	62.342,40 €	9.000€
PERCORSO 2- Upskilling	500												
Orientamento specialistico (SGA)	250	239,64€	239,64€							59.910,00€			
Orientamento specialistico (IVC)	30	399,40€	399,40€							11.982,00€			
Upskilling	328	2.246,63€	2.132,30€		114,33€	Fondi regionali				736.894,40€	699.394,40		37.500,00€



Regione Autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste

2023

PERCORSO	2023							COSTO DEI PERCORSI			
	A	B	D				G	Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD)	di cui ulteriori misure e servizi su FSE+ (AxE)	di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxF)
			RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO								
N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2023	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi su FSE+	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	Dettaglio ALTRE FONTI						
Formazione linguistica, competenze digitali transizione ecologica e altre competenze chiave	905,32€	905,32€					130.366,08€				
Formazione linguistica, competenze digitali transizione ecologica e altre competenze chiave (EXTRA TARGET)	916,80€	916,80€	916,80€				25.670,40 €		25.670,40 €		
Accompagnamento al lavoro individuale	399,40€	399,40€	399,40€				59.910,00€				
Accompagnamento al lavoro di gruppo	822,70€	822,70€	822,70€				9.872,40€				
Attivazione tirocinio (risultato)	322,50€	322,50€	322,50€				9.675,00€				
Tutoraggio tirocinio (processo)	399,40€	399,40€	399,40€				11.982,00€				
Indennità di tirocinio	3.600,00€	3.600,00€	3.000,00€	600,00€	Fondi regionali		90.000,00€			18.000,00€	
TOTALE	2.328,52 €	2.166,18€	51,34€	111€			1.164.262,28 €	1.083.091,88€	25.670,40 €	55.500€	
PERCORSO 3- Reskilling	100										



2023

PERCORSO	2023							COSTO DEI PERCORSI			
	A	B	D				G	Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD)	di cui ulteriori misure e servizi su FSE+ (AxE)	di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxF)
			RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO								
N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2023	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi su FSE+	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	Dettaglio ALTRE FONTI						
Orientamento specialistico (SGA)	399,40€	399,40€				20.169,70€	20.169,70€				
Orientamento specialistico (IVC)	399,40€	399,40€				3.994,00€	3.994,00€				
Reskilling	9.248,83€	8.915,50€	333,333€		Fondi regionali	332.958,00€	332.958,00€			12.000,00€	
Formazione linguistica, competenze digitali, transizione ecologica e altre competenze chiave	905,32€					57.940,48€	57.940,48€				
Accompagnamento al lavoro individuale	599,10€	599,10€				17.973,00€	17.973,00€				
Accompagnamento al lavoro di gruppo	822,70€	822,70€				4.936,20€	4.936,20€				
TOTALE	4.379,71€	4.259,71€	120€			437.971,38€	437.971,38€			12.000€	
PERCORSO 4- Lavoro e Inclusione											
Orientamento specialistico (SGA)	399,40€	399,40€				167.720,66€	167.720,66€				
Orientamento specialistico (IVC)	399,40€	399,40€				7.988,00€	7.988,00€				
Formazione linguistica, competenze digitali transizione ecologica e	905,32€					105.017,12€	105.017,12€				



2023															
PERCORSO	A	B	D				G	COSTO DEI PERCORSI							
			RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO					Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD)	di cui ulteriori misure e servizi su FSE+ (AxE)	di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxF)				
N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2023	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi su FSE+	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	Dettaglio ALTRE FONTI										
altre competenze chiave															
Formazione linguistica, competenze digitali transizione ecologica e altre competenze chiave (EXTRA TARGET)	28	916,80€		916,80€						25.670,40 €					
Formazione aggiornamento upskilling (EXTRA TARGET)	40	2.099,20€		2.099,20€						80.368,00 €					
Formazione aggiornamento reskilling (EXTRA TARGET)	8	12.624,00€		12.624,00€						100.992,00 €					
Accompagnamento al lavoro individuale	250	798,80€		798,80€						199.700,00€					
Accompagnamento al lavoro di gruppo	300	1.645,40€		1.645,40€						49.362,00€					
Attivazione tirocinio (risultato)	60	537,50€		537,50€						32.250,00€					
Tutoraggio tirocinio (processo)	60	639,04 €		639,04 €						38.342,40 €					
Indennità tirocinio	60	3.600,00 €		3.000,00€						180.000,00 €					36.000,00€



2023										
PERCORSO	A	B	D				G	COSTO DEI PERCORSI		
			RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO					Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD)	di cui ulteriori misure e servizi su FSE+ (AxE)
N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2023	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi su FSE+	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	Dettaglio ALTRE FONTI					
Percorsi di orientamento e attivazione	16	5.151,90€	5.151,90€				82.430,40 €			
Indennità di orientamento e attivazione	16	840,00€	840,00€				13.440,00 €			
Tutoraggio e monitoraggio	215.57	199,50 €				Fondi regionali	215.250,00 €			215.250,00 €
TOTALE	800	1.668,16 €	1.095,31€	258,79 €	314,06€		1.334.530,98 €	876.250,58€	207.030,40 €	251.250,00€
PERCORSO 5 - Ricollocazione collettiva	....		€ ...		€ ...	Descrizione fonti	€ ...	€ ...		€ ...
	....	€ ...	€ ...				€ ...	€ ...		
	....				€ ...	Descrizione fonti	€ ...			€ ...
TOTALE	...						€ ...	€ ...		€ ...
TOTALE	2200						3.262.793,20 €	2.640.000,00€	295.043,20 €	327.750,00€

(\*) Non indicare se attività gestita esclusivamente dai CPI.





(\*) Non indicare se attività gestita esclusivamente dai CPI.

La tabella riportata specifica, per ogni percorso, il n. dei destinatari che si ipotizza di coinvolgere, il costo medio, quello totale e la relativa imputazione sulla fonte di finanziamento (GOL/Regione).

Al termine della fase dell'assessment a cura degli operatori dei centri per l'impiego, dei **2200** destinatari (che rappresentano l'obiettivo per il 2023), anche sulla base dell'andamento del 2022, si ipotizza che:

- **800** siano work ready
- **1400** siano da assoggettare ad un orientamento specialistico rafforzato rivolto sia a soggetti che non presentano particolari fragilità sia a soggetti vulnerabili (donne, giovani, disoccupati over 55...).

Si precisa inoltre quanto segue:

- al percorso 1 è stata aggiunta la possibilità di prendere parte alla formazione linguistica, sulle competenze digitali, green, sicurezza e sulle competenze chiave. I corsi, della durata minima di 40 ore, saranno destinati a classi composte in media da 15 persone, e includeranno alcune ore di recupero individuale/individualizzato finalizzate alla personalizzazione del percorso. La partecipazione ai corsi garantisce la corresponsione dell'indennità di frequenza.

Inoltre alcuni dei destinatari appartenenti a questo cluster potranno essere inseriti in tirocini di pre-inserimento lavorativo, usufruire dell'accompagnamento al lavoro individualizzato e/o di gruppo, nonché di percorsi volti alla definizione della eventuale skill gap analysis e ai processi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze. È inoltre prevista l'attività di incontro d/o.

- il percorso 2 si compone di:

- corsi di formazione di durata media di 80 ore comprensivi di alcune ore di recupero individuale/individualizzato (ipoteticamente il 20% delle ore totali), destinati a classi composte in media da 8 persone. La partecipazione ai corsi garantisce la corresponsione dell'indennità di frequenza;
- corsi di formazione linguistica, sulle competenze digitali, green sulla sicurezza e sulle competenze chiave. I corsi, della durata minima di 40 ore, saranno destinati a classi composte in media da 12 persone, e includeranno alcune ore di recupero individuale/individualizzato finalizzate alla personalizzazione del percorso. La partecipazione ai corsi garantisce la corresponsione dell'indennità di frequenza.

Inoltre i destinatari appartenenti a questo cluster potranno essere inseriti in tirocini extracurricolari, usufruire dell'accompagnamento al lavoro individualizzato e/o di gruppo, nonché di percorsi volti alla definizione della eventuale skill gap analysis e ai processi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze. È inoltre prevista l'attività di incontro d/o;



- il percorso 3 prevede corsi di formazione di durata media di 600 ore comprensivi di alcune ore di recupero individuale/individualizzato (ipoteticamente il 20% delle ore totali), destinati a classi composte in media da 12 persone.  
Inoltre i destinatari appartenenti a questo cluster potranno usufruire dell'accompagnamento al lavoro individualizzato e/o di gruppo, nonché di percorsi volti alla definizione della eventuale skill gap analysis e ai processi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze. È inoltre prevista l'attività di incontro d/o.

- il percorso 4 è composto da diverse misure, a cui il singolo destinatario può accedere, anche in modo cumulativo, in base alle necessità emerse nelle fasi di assessment e di orientamento specialistico rafforzato, nel quale sono previste, se necessarie, anche la skill gap analysis e l'attivazione dei procedimenti di individuazione, validazione e certificazione delle competenze.

ÈE' previsto l'accesso alla formazione programmata per gli altri percorsi previa verifica dei requisiti da parte dei servizi.

Per i giovani NEET sono previsti due percorsi di orientamento e attivazione, allo scopo di facilitare l'avvicinamento al mondo delle professioni e la transizione scuola/lavoro per coloro che presentano maggiori difficoltà.

Anche i destinatari appartenenti a questo cluster potranno essere inseriti in tirocini extra-curricolari, usufruire dell'accompagnamento al lavoro individualizzato e/o di gruppo.

Nella tabella sono inoltre indicati come extra target percorsi formativi finanziati con risorse del Fondo Sociale Europeo +, che sono coerenti con le caratteristiche dei percorsi formativi di aggiornamento (upskilling), di riqualificazione (reskilling) e destinati alla formazione sulle competenze chiave (linguistiche, green, digitali...). Tale offerta formativa sarà proposta parallelamente all'offerta formativa finanziata con PNRR agli utenti inseriti nei quattro percorsi del Programma GOL.

Qui di seguito si riporta la tabella in cui si specifica nel dettaglio la definizione del costo medio delle diverse attività

€	PERCORSO	CALCOLO UCS	COSTO MEDIO
	orientamento specialistico (SGA)	39,94*6	239,64 €
	orientamento specialistico (SGA)	39,94*10	399,40 €
	orientamento specialistico (IVC)	1,2,3,4	399,40 €



Consorzio di Promozione Turistica

			39,94*10		
accompagnamento individualizzato al lavoro	1,2		39,94*10		399,40 €
accompagnamento individualizzato al lavoro	3		39,94*15		599,10 €
accompagnamento individualizzato al lavoro	4		39,94*20		798,80 €
accompagnamento al lavoro di gruppo	1.2.3.4		82,27*10		822,70 €
attivazione tirocinio (risultato)	1		215		215,00 €
attivazione tirocinio (risultato)	2		322,5		322,50 €
attivazione tirocinio (risultato)	3		430		430,00 €
attivazione tirocinio (risultato)	4		537,5		537,50 €
tutoraggio tirocinio (processo)	1,2,3		39,94*10		399,40 €
tutoraggio tirocinio (processo)	4		39,94*16		639,04 €
indennità tirocinio	1		600*3		1.800,00 €
indennità tirocinio	2,4		600*6		3.600,00 €
percorsi di aggiornamento-percorsi di orientamento e attivazione	4		(164,53*240)+(0,9*8*240)		41.215,20 €
indennità orientamento e attivazione	4		3,5*8*240		6.720,00 €



Formazione competenze digitali, linguistiche e green, sicurezza, altre competenze	1.2.3.4	$((164,53*60)+(0,9*15*60)+(12*45,00)+(3,50*15*60))/(15)$	905,32€
Formazione competenze digitali, linguistiche e green, sicurezza, altre competenze (extra target finanziato con FSE+ e valorizzato con UCS PN Giovani Donne Lavoro)	1.2.3.4	$((153,6*60)+(15*60*0,84)+(15*60*3,5)+(15*42))/15$	916,80€
Formazione upskilling	2.4	$(164,53*80+80*0,9*8+24*45+80*8*3,5)/8 \text{ formazione}$	2.132,30€ formazione + 114,33€ eventuali esami finali 2.009,20€ formazione + 114,33€ eventuali esami finali
Formazione upskilling (extra target finanziato con FSE+ e valorizzato con UCS PN Giovani Donne Lavoro)	2.4	$(164,53*80+80*0,9*8+24*45+80*8*3,5)/8 \text{ formazione}$	8.915,50€ formazione + 500€333,330€ eventuali esami finali 12.624,00 + 500€ eventuali esami finali
Formazione reskilling Formazione reskilling (extra target finanziato con FSE+ e valorizzato con UCS PN Giovani Donne Lavoro)	3.4	$=164,53*100+131,63*300+82,27*200+600*0,9*12+65*45+600*12*3,5)/12$ formazione	
	3.4	$(153,6*400+76,8*200+600*0,84*8+80*42+600*8*3,5)/8 \text{ formazione}$	



## 5.2 La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi

Non oggetto di aggiornamento

### 5.3 Il contributo a favore delle persone più vulnerabili

I soggetti ricompresi nel target delle persone più vulnerabili rappresentano la maggioranza degli utenti che tradizionalmente si rivolgono ai CPI per la ricerca di una occupazione. Al 25 febbraio 2022, infatti, il 77,4% degli iscritti ai CPI vanta un'anzianità di iscrizione superiore ai 12 mesi; di questi oltre il 50% è rappresentato da donne.

Dalla lettura di questi dati, emerge, quindi, il potenziale raggiungimento del target dei più vulnerabili.

L'attenzione del Case Manager sarà di individuare tra le persone appartenenti a questi target quelle con maggiori possibilità di riuscita, affinché, con l'inserimento in un percorso personalizzato in GOL, possano uscire dalla situazione di particolare vulnerabilità e avere chances concrete di rientrare nel mondo del lavoro.

Per i giovani con meno di 30 anni, multiproblematici e/o in carico ai servizi sociali, è previsto un apposito progetto, sperimentale, innovativo, che assicurerà formazione, accompagnamento e attivazione per preparare l'inserimento nel mondo del lavoro. Il target di per sé si presenta già particolarmente fragile, con situazioni complesse e multiproblematiche; la pandemia e le sue conseguenze (lockdown, DAD, impossibilità a mantenere rapporti interpersonali in presenza, convivenza forzata in famiglia) hanno reso ancora più difficile per alcuni ragazzi prendere in mano la propria vita. Per questo in GOL è previsto un apposito progetto dedicato ai giovani che vivono condizioni di grave disagio.

### 5.4 L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionali e territoriali

Il Piano regionale di politica del lavoro (PPL) 2021-2023 della RAVA presta un'attenzione particolare alle lavoratrici come categoria d'utenza maggiormente esposta agli effetti negativi dei lockdown e come uno degli assi centrali di rilancio dell'economica e del mercato del lavoro valdostano. Tale rilancio si basa infatti sulla crescita del tasso di occupazione femminile, che però non può prescindere da un forte investimento in misure di conciliazione della vita professionale e familiare e dalla riduzione delle discriminazioni di genere relative alle reali condizioni di lavoro. Le misure di politica attiva del lavoro che si stanno adottando a favore soprattutto delle lavoratrici rappresentano anche un contributo che il PPL vuole fornire a un indirizzo complessivo della politica regionale volta a contrastare alcuni trend demografici, quali la bassa natalità e l'invecchiamento della popolazione, che interessano fortemente la RAVA.

La strategia regionale seguita troverà conferma anche nella implementazione dei vari percorsi previsti nel presente PAR, nel quale, come già sopra descritto, sono previste azioni positive di inclusione socio-lavorativa per le persone maggiormente vulnerabili e a rischio di discriminazione e una forte attenzione alla definizione di misure di conciliazione che consentano alle donne di poter più facilmente essere parte attiva del mercato del lavoro.

Le dimensioni territoriali, il coinvolgimento della rete e dei principali attori per mezzo della loro partecipazione al "Consiglio per le politiche del lavoro" consentono di portare avanti progetti e approcci idonei a eliminare i divari che possono nascere da discriminazioni di genere, generazionali e di collocazione territoriale.



Proprio in tal ottica si stanno anche implementando nuove modalità comunicative più vicine anche alle nuove generazioni e progetti volti a rendere il servizio pubblico sempre più prossimo ai cittadini.

Il presente piano, anche alla luce delle declinazioni sopra espresse, consentirà di rafforzare la strategia regionale finalizzata all'eliminazione di ogni divario, così da consentire a tutti i cittadini i medesimi diritti nell'accesso al mercato del lavoro.



## 6 CRONOPROGRAMMA

Non oggetto di aggiornamento

## 7 BUDGET

La tabella riporta il totale budget previsto per l'anno 2023 e porta a sintesi i dati riportati nella tabella di cui al paragrafo 5.1.6.

	BUDGET 2023 (€)			
	TOTALE	di cui a servizi/misure valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi a valere su FSE+	di cui servizi/misure a valere su ALTRE FONTI
Assessment				
Percorso 1 - Reinserimento lavorativo	326.028,56 €	254.686,16€	62.342,40 €	9.000,00€
Percorso 2 - Upskilling	1.164.262,28€	1.083.091,88€	25.670,40 €	55.500,00 €
Percorso 3 - Reskilling	437.971,38€	425.971,38€		12.000,00€
Percorso 4 - Lavoro e Inclusione	1.334.530,98€	876.250,58€	207.030,40€	251.250,00€
Percorso 5 - Ricollocazione collettiva	-	-		-
<b>TOTALE BUDGET 2023</b>	<b>3.262.793,20€</b>	<b>2.640.000,00 €</b>	<b>295.043,20€</b>	<b>327.750,00 €</b>